

CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA

accesibilidad
transparencia
legalidad
confidencialidad
eficacia y eficiencia
objetividad, neutralidad e imparcialidad
responsabilidad, profesionalidad y ejemplaridad
promoción del entorno cultural y medioambiental
igualdad y no discriminación
dedicación al servicio público
integridad y honradez
austeridad

MINISTERIO
DE TRANSPORTES
Y MOVILIDAD SOSTENIBLE

INDICE

1. Introducción	2
2. Competencia y aspectos normativos	4
3. Código de conducta ética (12 principios)	5
✓ Objetividad, neutralidad e imparcialidad	5
✓ Integridad y honradez	6
✓ Responsabilidad, profesionalidad y ejemplaridad	7
✓ Confidencialidad	7
✓ Dedicación al servicio público	7
✓ Transparencia	8
✓ Austeridad	8
✓ Accesibilidad	8
✓ Eficacia y eficiencia	9
✓ Igualdad y no discriminación	9
✓ Legalidad	9
✓ Promoción del entorno cultural y medioambiental	9
4. Conflicto de intereses	10
5. Política de obsequios	11
6. Altos cargos:	12
7. Gestión del código de conducta ética	14
➤ Medidas de fomento y prevención	14
➤ Comisión de Ética	14
➤ Canal de comunicación	15
➤ Evaluación y seguimiento	15
8. Difusión del Código de conducta ética entre los destinatarios de éste	16

1. Introducción

El **Plan de medidas antifraude** (PMA) del Ministerio, aprobado mediante Resolución, de 15 de marzo de 2022, del Subsecretario del Departamento, da una especial relevancia al establecimiento de un código de conducta, como referente de la cultura ética en que ha de enmarcarse la actuación del Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible (MITMS).

Este planteamiento está en línea con la *Recomendación, de 26 de enero de 2017, del Consejo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) sobre integridad pública*, así como con el *Manual sobre integridad pública, de 7 de julio de 2020*, de dicha organización, y con la *Comunicación de la Comisión Europea relativa a las Orientaciones sobre cómo evitar y gestionar las situaciones de conflicto de intereses con arreglo al Reglamento financiero* (2021/C 121/01, Diario Oficial de la Unión Europea de 9.4.2021), que indica que la aplicación de un código ético o de conducta reviste una gran importancia como instrumento útil para concienciar y establecer normas y obligaciones para prevenir y gestionar las irregularidades,.

El establecimiento de un **Código de conducta ética** como parte de un sistema de integridad pública supone un ejercicio de autorregulación, alineado con el eje de integridad del **IV Plan de gobierno abierto** aprobado el 29 de octubre de 2020, así como con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 16 de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas, comprometiendo al conjunto de empleados públicos incluido en su ámbito de aplicación a la adopción de principios y normas de conducta que, más allá de cuyo estricto cumplimiento, aspiran a elevar los estándares de integridad y excelencia de su actuación como tales empleados públicos.

El objetivo del presente Código de conducta ética es definir los principios, criterios e instrumentos necesarios para incrementar los niveles de integridad, transparencia y eficacia en la gestión pública, reforzar el comportamiento ético y las buenas prácticas de los empleados públicos del MITMS, así como mejorar las relaciones de confianza entre la Administración y la ciudadanía.

El presente Código no pretende contemplar todas las hipótesis o situaciones que pudieran presentarse en la realidad del día a día, pero sí constituirse en un instrumento útil, en una herramienta accesible de referencia, que pueda servir para orientar y guiar el comportamiento de los empleados públicos del MITMS y la toma de decisiones lícitas y éticas. Por ello, su misión es establecer qué se espera de sus conductas, y detallar líneas de actuación que supongan un compromiso más allá de las obligaciones establecidas por la normativa en vigor.

Como punto de partida, se debe precisar que la Ética no es tan sólo un compendio de principios; es la forja de un carácter en torno a un conjunto de cualidades y, en este sentido, se ofrece el verbo “*cuidar*” como los cimientos que hacen que todo pueda fluir en cualquier actividad del Departamento de una manera coherente con esas cualidades.

El **cuidado** debe ser entendido como una suerte de relación entre las personas que debe darse y cultivarse en todos los espacios donde se desplieguen las relaciones humanas, incluido, por supuesto, el ámbito profesional de las Administraciones Públicas, debiendo fomentarse una ética del cuidado: guarda, atención, asistencia a la ciudadanía y a los intereses ciudadanos (especialmente, en el caso del MITMS, en todo lo relacionado con la salvaguarda de la vida y la seguridad en los ámbitos de competencia del Departamento) por parte de los responsables y empleados públicos, y a su vez cuidado a éstos por parte de sus superiores jerárquicos.

Las políticas en materia de infraestructuras, de transporte terrestre, aéreo y marítimo, , las políticas en el ámbito postal y en lo relativo a la astronomía, geodesia, geofísica y cartografía tienen precisamente la posibilidad de ser un potente motor ético en beneficio de ese cuidado de toda la ciudadanía, especialmente de las personas más vulnerables y desfavorecidas, de las personas mayores, de las personas con discapacidad o de las áreas vaciadas por la despoblación, persiguiendo garantizar una movilidad, un disfrute de las infraestructuras públicas y un acceso a la vivienda justos y sostenibles.

En este sentido, el cuidado como “valor público” debe ser la cualidad esencial que debe presidir la actualidad de la Administración Pública de nuestros días, a la que se deban añadir también, al menos, las siguientes: la “*confianza*”, la “*empatía*”, con la regla de oro “trata a los demás como quisieras que te trataran a ti” y la “*diligencia*”, con la voluntad de hacer las cosas lo mejor posible.

El esquema de este documento, tras esta introducción y el siguiente apartado de competencia y aspectos normativos, se centra de lleno en el propio cuerpo del Código de conducta, con 12 principios éticos que llevan asociados sus criterios de conducta, muy especialmente a través de lo regulado en los artículos 52 a 54 del *texto refundido de la Ley de del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre*, y atendiendo a las especificidades derivadas del resto de normativa aplicable y mencionada en el apartado 2 de este documento.

Debe recordarse que, según el citado artículo 52, **los principios y reglas establecidos en los artículos 52 a 54 del *texto refundido de la Ley de del Estatuto Básico del Empleado Público* informarán la interpretación y aplicación del régimen disciplinario de los empleados públicos, regulado en el Título VII del mismo texto refundido.**

Posteriormente, se especifican en apartados diferentes, por lo relevante de la materia: el conflicto de intereses, la política de obsequios, y determinados aspectos específicamente aplicables a los altos cargos.

Y finalmente se detalla la gestión que habrá de seguir a la aprobación del Código de conducta ética en cuanto a las posibles medidas de fomento y prevención; la creación de un órgano colegiado como la Comisión de Ética; el canal de comunicación; y la evaluación y seguimiento del propio Código. Finalmente se aborda la forma de dar publicidad a éste para la debida constancia por los destinatarios del mismo y para el conocimiento por la ciudadanía en general mediante su publicación en la Intranet de MITMS y en la Web del Ministerio.

2. Competencia y aspectos normativos

Competencia: El artículo 63.1.f) de la *Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público*, establece que los Subsecretarios dirigen los servicios comunes de los Departamentos ministeriales y ejercen las competencias correspondientes a dichos servicios comunes y, en todo caso, entre otras, la jefatura superior de todo el personal del Departamento.

Adicionalmente, mediante la citada Resolución de 15 de marzo de 2022, el Subsecretario del Ministerio aprobó el referido Plan de medidas antifraude (PMA) del Departamento, en el que se especifica que, basándose en las principales leyes que regulan esta materia y, en particular, en el Estatuto Básico del Empleado Público, durante el año 2022, el Ministerio se dotará de un Código de conducta ética que recogerá los valores y principios éticos que han de guiar su actuación.

Aspectos normativos: El ordenamiento jurídico español ha venido conformando el marco en que todo el personal al servicio de las Administraciones Públicas, funcionarios públicos, altos cargos, personal eventual y personal laboral (en adelante, los empleados públicos), deben ejercer sus funciones de acuerdo con la legislación vigente, de forma que en la actuación de todos ellos se garantice la transparencia, la objetividad y la eficacia, con dedicación plena a sus funciones y evitando toda aquella actividad o interés que pudiera comprometer su independencia e imparcialidad o menoscabar el desempeño de los deberes públicos.

La inserción en cualquiera de los colectivos anteriores comporta la asunción de una especial responsabilidad y de obligaciones específicas para con la ciudadanía, la propia Administración y las necesidades del servicio. Así, más allá de la observancia de las normas vigentes, todas las personas afectadas deben mantener una conducta que asegure el ejercicio de los derechos que les reconoce el ordenamiento jurídico, pero también el cumplimiento de las obligaciones que les incumben frente a la Administración Pública y la ciudadanía.

La normativa en torno a la cual giran los parámetros éticos a los que los funcionarios públicos, los altos cargos, el personal eventual y el personal laboral del MITMS deben ajustar su actuación es:

- ✓ El texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP, en especial sus artículos 52 a 54), aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.
- ✓ Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la información Pública y Buen Gobierno.
- ✓ Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado.

- ✓ Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
- ✓ Ley de 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.
- ✓ Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de subvenciones.
- ✓ Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.
- ✓ Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, del Reglamento Disciplinario de los funcionarios de la Administración del Estado.

3. Código de conducta ética (12 principios)

Los empleados públicos deberán comportarse con ejemplaridad sirviendo de referente a otros compañeros, evitando conductas que puedan dañar su imagen o comprometer su credibilidad frente a la ciudadanía, y en ningún caso su actuación deberá comprometer la imagen de la Institución. Así, los principios o valores que aquí se recogen deben guiar y orientar a los empleados públicos del MITMS en el ejercicio de todas sus actividades profesionales *(las menciones hechas a continuación a artículos del TREBEP o de otras normas lo son a título ejemplificativo y de referencia, no agotando la regulación ni la casuística de tales menciones)*:

✓ Objetividad, neutralidad e imparcialidad

- Su actuación perseguirá la satisfacción de los intereses generales de la ciudadanía y se fundamentará en consideraciones objetivas orientadas hacia la imparcialidad y el interés común, al margen de cualquier otro factor que exprese posiciones personales, familiares, corporativas, partidistas, ideológicas, clientelares o cualesquiera otras que puedan colisionar con este principio *(Art. 53.2 TREBEP)*.
- No influirán en la agilización o resolución de ningún trámite o procedimiento administrativo sin justa causa y, en ningún caso, cuando ello comporte un privilegio en beneficio de los titulares de los cargos públicos o de su entorno familiar y social inmediato o cuando suponga un menoscabo de los intereses de terceros *(Art. 53.9 TREBEP)*.
- No se servirán del ejercicio de su puesto para favorecer el beneficio o promoción de personas con las que tengan un vínculo familiar, de amistad o de naturaleza análoga sin concurrir circunstancias de mérito y capacidad, por ejemplo, mediante actuaciones como el bloqueo o reserva de puestos vacantes, retrasando su cobertura hasta el momento en que

la persona a quien se quiere beneficiar disponga de las habilitaciones o acreditaciones necesarias para poder adjudicárselos.

También se observan estos principios en Art. 3.1.a y 3.1.c LEY 3/2015, ALTOS CARGOS

✓ Integridad y honradez

- Se abstendrán en aquellos asuntos en los que tengan un interés personal, o en los que lo tenga alguna persona con la que guarden vínculos familiares, de amistad o análogos, así como de toda actividad privada o interés que pueda suponer un riesgo de plantear conflictos de intereses con su puesto público (Art. 53.5 TREBEP).
- No contraerán obligaciones económicas ni intervendrán en operaciones financieras, obligaciones patrimoniales o negocios jurídicos con personas o entidades cuando pueda suponer un conflicto de intereses con las obligaciones de su puesto público (Art. 53.6 TREBEP).
- No aceptarán ningún trato de favor o situación que implique privilegio o ventaja injustificada, por parte de personas físicas o entidades privadas (Art. 53.7 TREBEP).
- Se rechazará cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas que vaya más allá de los usos habituales, sociales y de cortesía, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal y de acuerdo con lo recogido en el apartado 5, “Política de obsequios” de este Código (Art. 54.6 TREBEP).
- Pondrán en conocimiento de sus superiores o de los órganos competentes las propuestas que consideren adecuadas para mejorar el desarrollo de las funciones de la Unidad en la que estén destinados. A estos efectos se podrá prever la creación de la instancia adecuada competente para centralizar la recepción de las propuestas de los empleados públicos o administrados que sirvan para mejorar la eficacia en el servicio (Art. 54.10 TREBEP).
- No se prevaldrán de las funciones asignadas a su puesto de trabajo, cuando su ejercicio tenga como único o principal objetivo su autopromoción personal, ni se aprovecharán de esas funciones con el único o principal objetivo de participar en actuaciones o actividades que conlleven acreditaciones o habilitaciones para su futuro ejercicio profesional en puestos a los que sólo se acceda mediante esas acreditaciones. Asimismo, deberán evitar cualquier otra utilización de las funciones de un puesto de trabajo exclusiva o principalmente en beneficio propio.

También se observan estos principios en Art. 2.5, 3.1.b, y 12 Ley 3/2015 Altos Cargos, y Art. 26.2.b.1, 3, 6 y 9 Ley 19/2013 Transparencia; y Art. 23 Ley 40/2015

✓ Responsabilidad, profesionalidad y ejemplaridad

- Cumplirán con diligencia las tareas que les correspondan o se les encomienden y, en su caso, resolverán dentro de plazo los procedimientos o expedientes de su competencia (*Art. 53.10 TREBEP*).
- Tratarán con atención y respeto a los ciudadanos, a sus superiores, a entidades privadas y personas físicas con las que se relacionen en el ámbito de sus funciones, y a los restantes empleados públicos (*Art. 54.1 TREBEP*).
- El desempeño de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo se realizará de forma diligente y cumpliendo en todo caso la jornada y el horario establecidos (*Art. 54.2 TREBEP*).
- Obedecerán las instrucciones y órdenes profesionales de los superiores, salvo que constituyan una infracción manifiesta del ordenamiento jurídico, en cuyo caso las pondrán inmediatamente en conocimiento de los órganos de inspección procedentes (*Art. 54.3 TREBEP*).
- Informarán a los ciudadanos sobre aquellas materias o asuntos que tengan derecho a conocer, y facilitarán el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones (*Art. 54.4 TREBEP*).
- Garantizarán la constancia y permanencia de los documentos para su transmisión y entrega a sus posteriores responsables (*Art. 54.7 TREBEP*).
- Mantendrán actualizada su formación y cualificación (*Art. 54.8 TREBEP*).

También se observan estos principios en Art. 3.1.d, 9 y 10 Ley 3/2015 Altos Cargos y Art. 26.2.a.5 y 7 Ley 19/2013 Transparencia

✓ Confidencialidad

- Guardarán secreto de las materias clasificadas u otras cuya difusión esté prohibida legalmente, y mantendrán la debida discreción sobre aquellos asuntos que conozcan por razón de su cargo, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceros, o en perjuicio del interés público (*Art. 53.12 TREBEP*).

También se observan este principio en Art. 26.2.b.2 Ley 19/2013 Transparencia y Art. 133 Ley 9/2017 Contratos Sector Público

✓ Dedicación al servicio público

- Ajustarán su actuación a los principios de lealtad y buena fe con la Administración en la que presten sus servicios, y con sus superiores,

compañeros, subordinados y con los ciudadanos, así como con toda entidad privada o persona física con la que se relacionen en el ámbito de sus funciones (*Art. 53.3 TREBEP*).

- Ejercerán sus atribuciones según el principio de dedicación al servicio público absteniéndose no sólo de conductas contrarias al mismo, sino también de cualesquiera otras que comprometan la neutralidad en el ejercicio de los servicios públicos (*Art. 53.11 TREBEP*).

También se observa este principio en Art. 26.2.a.2 y 6 Ley 19/2013 Transparencia

✓ Transparencia

- Actuarán con transparencia en la gestión de los asuntos públicos, así como en el desempeño de sus funciones.

También se observa este principio en Art. 3.1.d, 16 y 17 Ley 3/2015 Altos Cargos Art. 26.2.a.1; Art. 26.2.b.7 Ley 19/2013 Transparencia; Art. 132.2 Ley 9/2017 Contratos Sector Público; Art. 8.3. y art. 18.3 Ley 38/2003 de Subvenciones

✓ Austeridad

- Administrarán los recursos y bienes públicos con austeridad, sin excesos en el gasto ni incurriendo en ostentación, y no utilizarán dichos recursos en provecho propio o de personas con las que tengan un vínculo familiar, de amistad o de carácter análogo. Tendrán, asimismo, el deber de velar por su conservación. (*Art. 54.5 TREBEP*).

También se observa este principio Art. 3.1.e Ley 3/2015 Altos Cargos, y Art. 131.2 Ley 9/2017 Contratos Sector Público

✓ Accesibilidad

- Garantizarán la atención al ciudadano en la lengua que lo solicite siempre que sea oficial en el territorio (*Art. 54.11 TREBEP*), así como las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad.

✓ Eficacia y eficiencia

- Actuarán de acuerdo con los principios de eficacia, economía y eficiencia, y vigilarán la consecución del interés general y el cumplimiento de los objetivos de la organización (*Art. 53.8 TREBEP*).

También se observan estos principios en el Art. 103 CE

✓ Igualdad y no discriminación

- Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (*Art. 53.4 TREBEP*).

También se observan estos principios en el Art. 9.2, 14, 15, 53 CE; y Art. 8 Ley 3/2015 Altos Cargos y Art. 132.3 Ley 9/2017 Contratos Sector Público

✓ Legalidad

- Los empleados públicos guardarán y harán guardar la Constitución como norma fundamental del Estado y acatarán el resto de las normas que integran el ordenamiento jurídico (*Art. 53.1 TREBEP*).
- Observarán las normas sobre seguridad y salud laboral (*Art. 54.9 TREBEP*).

También se observa este principio en el Art. 9 CE y en el art. 26.1 Ley 19/2013 Transparencia

✓ Promoción del entorno cultural y medioambiental

- Desempeñarán sus funciones evitando dañar el medioambiente y realizando una gestión eficiente y un consumo responsable de los productos suministrados por el MITMS para el desarrollo de su trabajo.
- Evitarán el desperdicio de papel, limitando la impresión de documentos a los que sean precisos en función de la naturaleza de la actuación a realizar, y potenciarán el trabajo en soportes digitales.

- Apagarán las luces de sus oficinas bien porque finalice su jornada laboral bien porque se ausenten físicamente de su puesto de trabajo, por ejemplo, para asistir a reuniones o en pausas de descanso o almuerzo.
- Realizarán un consumo responsable del agua.
- Reducirán el consumo de plásticos y harán uso de los contenedores específicos de reciclado que el MITMS ponga a disposición.

También se observan estos principios en el Art. 45 CE y Art. 39 y 45 Ley 3/2015 Altos Cargos

4. Conflicto de intereses

Existe un conflicto de intereses cuando el ejercicio imparcial y objetivo de las funciones de una persona se ve comprometido por motivos relacionados con su familia, su vida sentimental, sus afinidades políticas o de origen o nacimiento, sus intereses económicos o cualquier otro motivo directo o indirecto de interés personal. Por ellos, los empleados públicos:

- Se abstendrán en aquellos asuntos en los que tengan un interés personal (ya sea por un vínculo matrimonial, familiar, de amistad o enemistad, etc.), económico o financiero, así como del ejercicio de toda actividad privada o interés que pueda suponer un riesgo de plantear conflictos de intereses con su puesto público. Incluso también de cualquier actuación que pueda parecer que compromete su imparcialidad e independencia o provocar sospecha de trato de favor a determinadas personas o entidades.
- No contraerán obligaciones económicas ni intervendrán en operaciones financieras, obligaciones patrimoniales o negocios jurídicos con personas o entidades cuando pueda suponer un conflicto de intereses con las obligaciones de su puesto público.
- No aceptarán ningún trato de favor o situación que implique privilegio o ventaja injustificada, por parte de personas físicas o entidades privadas, derivados de su posición en el Ministerio.
- No influirán en la agilización o resolución de trámites o procedimientos administrativos sin justa causa y, en ningún caso, cuando ello comporte un privilegio en beneficio de cualquier persona del Ministerio o titular de cargo público, o de personas con las que tengan un vínculo familiar, de amistad o de carácter análogo, formando parte de su entorno familiar y social, o cuando suponga menoscabo de los intereses de terceros.
- Sus decisiones estarán justificadas, así como las propuestas de resolución o sus informes o actuaciones.
- En el caso de ejercer una segunda actividad, tanto de carácter público como privado, deberán cumplir con lo establecido al efecto en la normativa sobre

incompatibilidades y evitar que la dedicación a la misma resulte en menoscabo del ejercicio de las funciones del puesto que ocupa.

Procedimiento para su declaración: ante una situación de potencial conflicto de interés esta circunstancia se comunicará de inmediato a la Unidad competente, bien por el propio interesado, bien por la persona que lo observe. Se pueden distinguir varios canales:

- Podrá comunicarse esa circunstancia, por el interesado o por un tercero, al buzón oficial etica@transportes.gob.es, desde el que, salvo constancia de que se ha comunicado igualmente a un canal específico por razón de las condiciones del interesado o del ámbito de gestión, se procederá al oportuno reenvío, por ejemplo, en el caso de que proceda en relación con los dos casos que se indican a continuación.
- Si se trata de un tema de incompatibilidades o conflicto de intereses de Altos Cargos, éstos lo pondrán en conocimiento de su superior jerárquico u órgano que los designó, o a través de la Oficina de Conflicto de Intereses del Ministerio de Hacienda y Función Pública, cuyo canal de comunicación es: secretaria.oci@correo.gob.es
- Si es un conflicto de interés relacionado con proyectos u operaciones del PRTR incluidos en el ámbito de aplicación del PMA-MITMS, la persona en cuestión deberá informar a su superior jerárquico, a quien le corresponde confirmar por escrito si existe o no un conflicto de intereses. En el contexto de los procedimientos de licitación se deberá poner inmediatamente en conocimiento del órgano de contratación.

Además, cualquier empleado público que observe un conflicto de interés debe ponerlo en conocimiento de la Unidad de control interno a través del canal interno de información PRTR que se ha habilitado a través de la Web del MITMS ([MTMS - Canal interno de información](#)), siendo de aplicación lo previsto en el apartado 2.2.3 del Plan de control interno aprobado mediante Resolución, de 28 de julio de 2022, de la Directora General de Organización e Inspección (DGOI), en desarrollo del PMA.

También figuran como canales de comunicación sobre irregularidades del PRTR el buzón del SNCA ([IGAE:Comunicación de informaciones sobre fraude, corrupción o cualquier otra actividad ilegal que afecte a fondos europeos \(Canal de denuncias externo\)](#)), así como el de la Oficina Europea de Lucha contra el Fraude (OLAF).

5. Política de obsequios

En cuanto a la política de obsequios del MITMS, en desarrollo de la normativa del TREBEP y de la *Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno*, se establece que los empleados públicos:

Como regla general, rechazarán la recepción de cualquier regalo para sí mismos o para su inmediato círculo familiar o análogo en consideración a su cargo o por razón del puesto de trabajo, así como favores o servicios de personas físicas o entidades, que impliquen privilegio o ventaja injustificada o que pueda condicionar el desarrollo de sus funciones o la toma de decisiones. Si resultara imposible su rechazo o devolución, deberán ponerlos a disposición de la Comisión de Ética que se cree como órgano colegiado de los previstos en el artículo 22.3 de la *Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público*, que podrá acordar su destino a fines y usos de carácter social, o, en defecto de aquélla, deberán remitirlos a la Oficialía Mayor del Departamento para su inventario.

Se excluye de lo dicho anteriormente las muestras de cortesía social y atenciones protocolarias siguientes:

- Las atenciones enmarcadas en los usos habituales y costumbres sociales de cortesía, siempre y cuando sean de pequeña cuantía,
- Los obsequios oficiales o de carácter protocolario que se puedan intercambiar o recibir en ejercicio de misiones institucionales entre gobiernos y todo tipo de autoridades, así como las atenciones enmarcadas en actos públicos o promocionales. Los obsequios de mayor relevancia institucional se incorporarán al patrimonio de la Administración Pública correspondiente.

En ningún caso se podrá:

- Solicitar atenciones o regalos u otras cosas que supongan un beneficio para sí o para un tercero, con independencia de su valor.
- Aceptar efectivo o equivalentes como, por ejemplo, tarjetas regalo, billetes premiados de lotería o juego; o regalos hechos en forma de servicios u otros beneficios distintos a productos y efectivo o equivalentes (por ejemplo, una promesa de empleo; el uso del vehículo de otra compañía, uso de casas de vacaciones, etc.).

Esta política se diseña con el propósito de orientar los comportamientos y ayudar al personal a tomar las decisiones correctas en relación con regalos, invitaciones o viajes, evitando el riesgo de incurrir, por desconocimiento, en actuaciones que, a hechos consumados, puedan confirmarse irregulares. Su fin último es prevenir la comisión de actos ilícitos y de aquellos que pudieran generar la apariencia de ser un acto ilícito.

6. Altos cargos:

Los titulares de los puestos directivos ejercerán un liderazgo ético en la organización, promoviendo un clima ético y todas aquellas conductas que mejor se identifiquen con los valores recogidos en el presente código, dando siempre ejemplo y sirviendo, así, de referentes para el personal, sin llevar a cabo, en ningún caso, conductas o actividades que puedan dañar o menoscabar la imagen de la institución.

Por ello, además de los principios o valores, el conflicto de intereses y la política de regalos descritos anteriormente, deberán tener en cuenta las obligaciones que les son de aplicación en virtud de la Ley de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (artículos 26 y 27 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre) y la Ley reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado (artículos 13 a 18 de la Ley 3/2015, de 30 de marzo). Sin ánimo de exhaustividad:

- Actuarán de forma íntegra, con ejemplaridad y diligencia, evitando incurrir en riesgo de conflictos de intereses.
- Serán leales a la institución a la que representen o en la que desempeñan sus funciones, preservando, en todo caso, el respeto a sus funciones y objetivos, a la normativa aplicable y a todos los empleados públicos que prestan sus servicios en ella.
- Respetarán, en el ámbito de su dirección, los principios constitucionales de mérito y capacidad, el sistema de incompatibilidades y las garantías para la imparcialidad y la idoneidad técnica en la cobertura de puestos de trabajo, así como, en su caso, las previsiones legales de nombramiento entre funcionarios de carrera.
- Serán austeros en el uso de los recursos y medios puestos a su disposición por la administración, realizando sólo aquellos gastos necesarios para el ejercicio de sus funciones.
- Realizarán un uso proporcionado de los bienes, medios, recursos y servicios públicos que la Administración ponga a su disposición para el ejercicio de las actividades y funciones propias del puesto, así como de los dispositivos personales que se utilicen en horas y espacios de trabajo
- Efectuarán los viajes con la clase de billete o pasaje que proceda en aplicación de la normativa vigente sobre la materia, a aquellas reuniones, cursos o conferencias, eventos, congresos o ferias y actos institucionales en que su presencia o participación esté justificada por razones de su cargo o puesto de trabajo, y se alojarán evitando establecimientos que supongan un gasto suntuario o un lujo a un coste innecesario. Cuando la naturaleza del acto lo permita, los viajes se organizarán con la debida programación, de manera que se respeten los principios de necesidad, proporcionalidad, austeridad y publicidad.
- Incluirán en sus perfiles y currículos profesionales únicamente datos veraces y comprobables.

Son competencia de la Oficina de Conflicto de Intereses del Ministerio para la Transformación Digital y Función Pública: la gestión de procedimientos de compatibilidad para el desempeño de un segundo puesto o actividad en el sector público; la gestión del régimen de incompatibilidades y conflictos de intereses de los altos cargos del Estado; la llevanza y gestión de los Registros de Actividades y de Bienes y Derechos Patrimoniales de altos cargos de la Administración General del Estado; los requerimientos a quienes sean nombrados o cesen en el ejercicio de un alto cargo de la

Administración General del Estado y el cumplimiento de las demás obligaciones previstas en la *Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado*.

7. Gestión del código de conducta ética

➤ Medidas de fomento y prevención

Ya desde sus formulaciones iniciales la Ética se concibió como una teoría de las virtudes que debía adquirir el ser humano para alcanzar la excelencia en el desempeño de sus funciones, subrayándose que el comportamiento ético se adquiere gracias al hábito y la costumbre, por el procedimiento de habituarse a ser como se debe ser. De ahí la importancia que debe tener la formación en la Ética. Es necesario recordar esa concepción de la ética cuando se tiende a pensar que basta aprender o suscribir un código de normas para que la moralidad de las personas cambie.

Por ello, desde el MITMS se difundirán, incorporándolos en los cursos selectivos que deben superar los funcionarios en prácticas, aspirantes a ingresar a los Cuerpos adscritos al Departamento, en los diversos cursos incluidos en los programas de formación continua del Departamento, así como en el Manual de bienvenida y acogida del Departamento, los valores, principios y normas de conducta y de actuación que se contienen en este Código.

Asimismo, se pondrá en práctica cualquier otra medida que ayude a desarrollar un clima ético y prevenir cualquier tipo de conducta no ajustada a lo establecido en este Código (entre otras cabe citar, como ejemplos, la maquetación de un tríptico informativo; calendario ético; píldoras-videos; talleres; publicación de artículos en revistas institucionales; realización de encuestas éticas; desayunos virtuales éticos; ventanas emergentes “*pop up*” con los principios éticos de este Código, etc.).

➤ Comisión de Ética

Para garantizar la efectividad el presente Código se creará mediante Resolución del Subsecretario de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana, una Comisión de Ética, como grupo o comisión de trabajo de los previstos en el artículo 22.3 de la *Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público*, encargado de promover la cultura de la integridad en el Ministerio y velar por el cumplimiento de los principios éticos y de conducta establecidos, con el objeto de realizar funciones de consulta y asesoramiento e informe para el cumplimiento e interpretación de los valores y conductas contempladas en el Código y de garantizar el seguimiento y evaluación de la aplicación

del Código de conducta ética del MITMS; así como estimular su difusión y actualización permanente y la realización de programas de sensibilización y formación. De acuerdo con la norma citada, sus acuerdos no podrán tener efectos directos frente a terceros.

➤ Canal de comunicación

Con el fin de que puedan plantearse las dudas o consultas relativas a la aplicación e interpretación de los principios establecidos en este código, las sugerencias para la mejora en su aplicación, así como las comunicaciones sobre la existencia de algún acto contrario a las normas de actuación recogidas en el mismo, se pondrá a disposición de todas las personas incluidas en su ámbito de aplicación un buzón oficial: etica@transportes.gob.es, desde el cual, salvo constancia de que las informaciones sobre la existencia de algún acto contrario al presente Código se han comunicado igualmente a un canal específico, se procederá al oportuno reenvío a dichos canales específicos (por ejemplo, los existentes en relación con la materia de incompatibilidades o conflicto de intereses o con el ámbito antifraude en la ejecución del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, mencionados en el apartado 4 del presente Código).

Las comunicaciones recibidas a través del citado canal etica@transportes.gob.es serán analizadas por la Comisión de Ética, que formulará las recomendaciones o propuestas de actuación que correspondan en cada caso o resolverá las consultas planteadas. En caso de que la actuación de la que tenga conocimiento la Comisión sea de obligada comunicación a otro buzón de denuncia, como los señalados anteriormente, y de no tener constancia de que la información ya obra en los mismos, la Comisión realizará la oportuna denuncia en el buzón que corresponda. Ello sin perjuicio de la tipificación de faltas o sanciones establecidas en el correspondiente régimen disciplinario aplicable a cada caso por el órgano competente.

Este canal no se utilizará para dilucidar discrepancias de interpretación jurídica o cuestiones de otra índole que tengan sus propios cauces de presentación.

La identidad de la persona que realice una comunicación a través de este canal tendrá la consideración de información confidencial y estará protegida, velando el MITMS porque no se lleve a cabo ninguna acción de represalia.

➤ Evaluación y seguimiento

La Comisión de Ética establecerá un seguimiento del código para comprobar si su diseño y contenido responden al propósito para el que fue concebido, así como una evaluación sobre su aplicación, expresado en un informe, que permita una revisión de éste a partir de las conclusiones que se deriven de la evaluación sobre el contenido del código, las actividades de difusión y formación y los canales de comunicación.

8. Difusión del Código de conducta ética entre los destinatarios de éste.

Una vez aprobado mediante Resolución del Subsecretario del Ministerio, como órgano al que corresponde la jefatura superior de todo el personal del Departamento, el Código de conducta ética será objeto de la publicidad adecuada para la debida constancia por parte de los destinatarios de éste mediante su publicación en la Intranet de MITMS, y para el conocimiento por la ciudadanía en general mediante su publicación en el sitio Web del Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible.

Es deber de todo el personal del Departamento hacer respetar y cumplir este Código de conducta ética.