

CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA

30 DE MAYO DE 2022

*MINISTERIO
DE POLÍTICA
TERRITORIAL*



INDICE

1. INTRODUCCIÓN Y MARCO JURÍDICO

2. NECESIDAD DE UN CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA

CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA DEL MINISTERIO DE POLÍTICA TERRITORIAL

I. OBJETO Y FINALIDAD

II. APLICABILIDAD

III. VALORES ETICOS Y REGLAS DE CONDUCTA ASOCIADAS

- 1. INTEGRIDAD**
- 2. EJEMPLARIDAD**
- 3. HONESTIDAD Y LEALTAD INSTITUCIONAL**
- 4. IMPARCIALIDAD Y OBJETIVIDAD**
- 5. PROFESIONALIDAD**
- 6. RESPONSABILIDAD, TRANSPARENCIA, EFICACIA Y EFICIENCIA**
- 7. RESPETO A LAS PERSONAS**
- 8. RESPETO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**
- 9. RESPETO A LA IGUALDAD DE GÉNERO**
- 10. RESPETO AL MEDIO AMBIENTE**

IV. GESTIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA

- 1. MEDIDAS DE FOMENTO Y PREVENCIÓN**
- 2. BUZÓN DE SUGERENCIAS Y CONSULTAS EN MATERIA DE ÉTICA E INTEGRIDAD**
- 3. OBSERVANCIA Y CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA**
- 4. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA**

ANEXO I: LEGISLACIÓN



1. INTRODUCCIÓN Y MARCO JURÍDICO

El ordenamiento jurídico español ha venido conformando el marco en el que tanto los funcionarios públicos, como el resto del personal al servicio de las Administraciones Públicas, incluidos los altos cargos, el personal eventual y el personal estatutario y laboral, deben ejercer sus funciones, con la debida garantía de transparencia, objetividad y eficacia, con dedicación plena a sus funciones públicas y evitando toda aquella actividad o interés que pudiera comprometer su independencia e imparcialidad o menoscabar el desempeño de los deberes públicos.

El marco normativo básico para que los servidores públicos del Departamento enmarquen su actuación dentro de parámetros éticos está constituido por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público; la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, del Reglamento Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado, la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, la Resolución de 13 de mayo de 2019, de la Dirección General de Trabajo por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado y la Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.

Por su parte, en lo que se refiere a los altos cargos, existe una normativa específica de aplicación a la que resulta necesario remitirse y que está constituida por la Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado.

Asimismo, la aprobación de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno, amplía y refuerza las obligaciones de transparencia de la actividad pública, regulando y garantizando el derecho de acceso a la información relativa a aquella actividad, además de establecer las obligaciones de buen gobierno que deben cumplir los altos cargos y responsables públicos.

Este conjunto normativo es de obligada observancia para todos los empleados públicos y altos cargos. Sin embargo, el establecimiento de un código ético y de conducta supone un instrumento de autorregulación, tanto como parte de un sistema o marco de integridad pública como un elemento de un Plan de Medidas Antifraude en el marco de la gestión de los fondos europeos del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia. Por tanto, este instrumento aspira a elevar los estándares de integridad y excelencia de la actuación de los servidores públicos, más allá del estricto cumplimiento de las normas.

2. NECESIDAD DE UN CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA

La integridad no puede partir únicamente de los niveles superiores de la Administración, sino que es un valor que debe impregnar la actuación de toda la institución y de todas las personas que prestan servicios en ella. Y, entre esas personas, no cabe duda de que se encuentra el colectivo de empleadas y empleados públicas/os.



Son varios los motivos que justifican la necesidad de disponer de un Código ético y de conducta:

- Su importancia es central en la gestión pública del siglo XXI y demuestra su utilidad como herramienta para ayudar a los empleados públicos a desplegar una gestión íntegra y de calidad que redunde en el bienestar de las personas.
- La inversión en valores éticos es eficiente, tanto en términos económicos como en términos intangibles, dado que la deseada confianza ciudadana en las instituciones no se consigue solo multiplicando los controles, sino también reforzando los hábitos y las convicciones.
- En palabras de la OCDE, la integridad pública se refiere al constante alineamiento y apropiación de valores éticos, principios y normas compartidas, para proteger y priorizar el interés público sobre los intereses privados en el sector público. Por ello, la última Recomendación del Consejo de la OCDE sobre Integridad Pública (2017) puso de manifiesto la necesidad de que los códigos éticos se inserten en un sistema o marco de integridad, incorporando también las recomendaciones y exigencias éticas que han venido realizando otros organismos internacionales, como los derivados de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).
- El IV Plan de Gobierno Abierto de España incluye entre sus actividades la elaboración de códigos de conducta para la Administración General de Estado, adaptados a las características, riesgos y especificidades de cada organización.
- La Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre, por la que se configura el sistema de gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, establece, entre las medidas preventivas contra el fraude y la corrupción, dirigidas a reducir el riesgo residual de fraude a un nivel aceptable, el desarrollo de una cultura ética. Esta cultura ética estará basada, entre otras acciones, en el establecimiento de un código de conducta ante el fraude que pueda incluir aspectos como: el conflicto de interés, obsequios, confidencialidad, cauces de denuncia (buzón de denuncias y/o enlace al canal de denuncias del Servicio Nacional de Coordinación Antifraude), etc.
- La Declaración de Estrasburgo sobre los valores y los retos comunes de las Administraciones Públicas Europeas, firmada el 17 de marzo de 2022 por las/os Ministras/os responsables de Función Pública de los países miembros de la Unión Europea (UE), supone un reconocimiento de la existencia de valores y retos comunes de las Administraciones Públicas en la UE, con base en tres áreas esenciales: la construcción de una función pública atractiva, moderna e innovadora, que lidera a través de su ejemplo; la existencia de unos servicios públicos transparentes y resilientes que responden a las expectativas de la ciudadanía; y unos servicios públicos digitales de alta calidad, inclusivos y estratégicamente autónomos.



CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA

DEL MINISTERIO DE POLÍTICA TERRITORIAL

I. OBJETO Y FINALIDAD

Este Código Ético y de Conducta se configura como un instrumento:

- de autorregulación, carente de valor normativo, que tiene una finalidad esencialmente preventiva y orientadora, sin perjuicio de la vigencia de la legislación aplicable contenida en el Anexo I.
- abierto, que podrá y deberá completarse y adaptarse de manera permanente de acuerdo con la interpretación que se vayan produciendo en la aplicación práctica de los valores y normas de conducta
- dinámico, que funciona como un paraguas al amparo del cual se podrán incorporar nuevos códigos que, por áreas de actuación, colectivos específicos, o sectores de actividad que deseen desarrollar sus compromisos éticos, se puedan elaborar por el Ministerio.

Por medio de este Código se establecen los valores y principios éticos, alineados con los valores comunes de las Administraciones Públicas de la Unión Europea, así como las buenas prácticas de conducta, que deben guiar a todos los altos cargos y empleados públicos del Ministerio de Política Territorial.

El Código ha de servir, por tanto, para orientar su comportamiento en el desarrollo de su actividad profesional y en sus relaciones con terceros, siempre que éstas puedan revertir sobre la imagen institucional del Ministerio de Política Territorial.

El Código Ético y de Conducta:

- Constituye un elemento central de las medidas preventivas contra la corrupción y el fraude recogidas en el Plan de Medidas Antifraude del Ministerio de Política Territorial para la gestión de los fondos europeos del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia.
- Pretende asimismo desarrollar una infraestructura ética que ponga de relieve y profundice la ejemplaridad, objetividad y excelencia de los empleados públicos y altos cargos del Ministerio de Política Territorial en el ejercicio de sus funciones.
- Debe actuar como guía de buena conducta de los empleados públicos y altos cargos, en el servicio a la ciudadanía, reforzando la imagen de imparcialidad, profesionalidad, e integridad.
- Está orientado a promover desde el empleo público la igualdad, evitando cualquier trato discriminatorio y respetando la diversidad cultural, religiosa y lingüística, así como por cualquier otra condición o circunstancia.

II. APLICABILIDAD

El Código Ético y de Conducta se conforma como un código en cuyo ámbito de aplicación se incluyen los altos cargos y los empleados públicos del Ministerio de Política Territorial, incluidas las Delegaciones del Gobierno.



El compromiso con la integridad se expresa con la misma aprobación de este Código por la Subsecretaría del departamento, así como con su impulso y comunicación al resto de altos cargos y empleados públicos del departamento. Así, se promoverá su conocimiento y cumplimiento, promoviendo hacer uso de los canales previstos en el propio código para corregir y adaptar aquellas conductas contrarias al mismo.

III. VALORES ETICOS Y REGLAS DE CONDUCTA ASOCIADAS

Los valores que aquí se recogen deben orientar y guiar a los altos cargos y empleadas/os públicas/os en el ejercicio de todas sus actividades profesionales, integrándose estos valores en sus procesos de toma de decisiones, en el desarrollo y aplicación de sus competencias y funciones en los diferentes procedimientos, procesos o sistemas de gestión que se adopten en cada caso.

Así, los valores éticos que han de informar la conducta profesional de los altos cargos y empleadas/os públicas/os del Ministerio de Política Territorial son los siguientes:

1. INTEGRIDAD

La integridad es un valor sustantivo para el servicio público. El buen desempeño de los cometidos públicos y la buena gestión refuerza la confianza de la ciudadanía en la institución y dignifica el trabajo de los altos cargos, personal eventual y empleadas/os públicas/os.

La integridad guiará la actuación de los altos cargos y de los empleados públicos en el cumplimiento intachable de sus obligaciones y responsabilidades públicas, debiendo respetar las siguientes reglas de conducta:

1º Actuarán en el desempeño de sus funciones con un comportamiento ético plenamente adecuado a los valores y normas de conducta establecidas en este código.

2º Desempeñarán las funciones que tienen encomendadas buscando exclusivamente la satisfacción del interés público, evitando los conflictos de interés y absteniéndose de llevar a cabo en el ejercicio de sus actividades privadas actuaciones o comportamientos que puedan poner en tela de juicio o erosionar la confianza de la ciudadanía en el Departamento ministerial.

3º Obviarán cualquier actuación que pueda provocar sospecha de trato de favor a determinadas personas o entidades.

4º Tomarán sus decisiones, así como sus propuestas de resolución, informes o actuaciones basándose en elementos objetivos.

5º Rechazarán o evitarán cualquier ventaja o beneficio directo o indirecto que se les proponga o insinúe en el desempeño de su cargo o de su puesto.

2. EJEMPLARIDAD

Los altos cargos, personal eventual y empleadas/os públicas/os, en especial aquellos que desempeñan puestos directivos o de especial responsabilidad, deberán comportarse con ejemplaridad sirviendo de referente a otros compañeros y evitando conductas que



puedan dañar su imagen o comprometer su credibilidad frente a los ciudadanos. En ningún caso su actuación deberá comprometer la imagen de la institución.

Así, los altos cargos, directivos y el resto del personal en la medida de sus responsabilidades, deberán sujetarse a las siguientes reglas de conducta:

1º Ejercerán un liderazgo ético en la organización, promoviendo un clima ético, facilitando el diálogo social y fomentando todas aquellas conductas que mejor se identifiquen con los valores recogidos en el presente código, sirviendo así de referentes para el personal y no llevando a cabo, en ningún caso, conductas o actividades que puedan dañar o menoscabar la imagen de la institución.

2º 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.

3º Se abstendrán de realizar un uso impropio 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.

4º En horas y espacios de trabajo harán un uso razonable y ético de sus dispositivos móviles personales, así como de las redes sociales o internet para uso exclusivamente privado.

3. HONESTIDAD Y LEALTAD INSTITUCIONAL

Los altos cargos y empleados públicos deberán actuar justa y honradamente respetando las reglas de la buena fe, con lealtad institucional.

Por ello, actuarán de acuerdo con las siguientes reglas de conducta:

1º Rechazarán cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas que vaya más allá de los usos habituales, sociales y de cortesía.

2º Incluirán en sus perfiles y currículos profesionales únicamente datos veraces y comprobables.

3º Serán leales a la institución a la que representan 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.

4º No harán uso de la imagen institucional del departamento para su propio beneficio.

4. IMPARCIALIDAD Y OBJETIVIDAD

Los altos cargos y empleadas/os públicas/os actuarán de forma imparcial y objetiva para la plena satisfacción de los intereses generales alejándose de cualquier tipo de influencia, orientación, trato de favor o discriminación injustificada o que condicione o pueda condicionar su imparcialidad.

Todo ello de acuerdo con las siguientes reglas de conducta:

1º Desempeñarán su actividad con plena dedicación y con respeto a la normativa de incompatibilidades y conflicto de intereses.

2º Dirigirán sus acciones exclusivamente hacia el objetivo de la plena satisfacción del interés público y de los intereses de la ciudadanía, evitando situaciones que puedan dar lugar a un



conflicto entre éstos y sus intereses personales o privados y absteniéndose de participar en aquellos asuntos, procedimientos y actos administrativos, que afecten a sus propios intereses o a los de su familia y amistades, según lo previsto en el artículo 23.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público y en el artículo 11.2 de la Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado.

3º En caso de encontrarse incurso en algunas de las causas previstas en dichos preceptos, actuarán de acuerdo con lo previsto en los artículos 23.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, y 12 de la Ley 3/2015, de 30 de marzo.

4º Las resoluciones, actos y decisiones deberán estar fehacientemente motivadas, cuando así sea necesario, con el fin de salvaguardar plenamente el interés público y el papel de la institución a la que representa.

5º Sin perjuicio de las obligaciones de la transparencia en la información pública, mantendrán el debido deber de reserva en todos aquellos asuntos que conozcan en función de sus actividades profesionales, no pudiendo hacer uso de esa información en beneficio propio o para terceros. Deberán mantener el deber de secreto en todos aquellos asuntos clasificados como confidenciales. Además, guardarán secreto, incluso después de cesar en el ejercicio de sus funciones o de perder la condición de empleado público, de cuanta información de naturaleza confidencial hubiera conocido en el ejercicio de aquéllas.

6º La actuación objetiva e imparcial de los empleados públicos en el ejercicio de sus funciones, deberá impregnar toda su actividad profesional y especialmente en relación con los procedimientos de concurrencia competitiva, entre los que pueden señalarse:

- Los procedimientos de acceso, promoción y provisión de puestos de trabajo.
- Los procedimientos de contratación pública, encargos y encomiendas de gestión.
- Los procedimientos de tramitación de subvenciones o ayudas públicas.

7º Evitarán cualquier tipo de acción u omisión que implique influir directa o indirectamente, en la agilización o resolución de un trámite administrativo sin causa objetiva que lo motive, cuando ello comporte un privilegio o ventaja injustificada en beneficio propio, de otros cargos públicos o de su entorno familiar y social inmediato, o cuando suponga un menoscabo de los intereses para terceros.

5. PROFESIONALIDAD

Los empleados públicos buscarán alcanzar la excelencia en sus puestos de trabajo con el fin de prestar los mejores servicios a la ciudadanía.

Para ello, actuarán de acuerdo con las siguientes reglas de conducta:

1º Desarrollarán y mejorarán continuamente sus competencias profesionales, incluidas las que apoyen el desarrollo de nuevos servicios públicos digitales, con el objetivo de llevar a cabo un desempeño óptimo de las funciones y tareas asignadas a su puesto de trabajo, y para facilitar su adaptación a los cambios que se produzcan y su movilidad.

2º Propondrán a sus superiores, y en su caso, pondrán en marcha, las propuestas de simplificación y mejora que consideren necesarias en relación con el trabajo diario o con otros aspectos que se estimen susceptibles de mejora de rendimiento, de tipo organizativo, estructural, de procedimiento, de prestación de servicios, de gestión de expedientes, etc.



3º Participarán activamente en los proyectos de innovación y de gestión del cambio que el departamento ponga en marcha.

4º Compartirán el conocimiento, desarrollarán el trabajo colaborativo, el compromiso organizativo, así como el espíritu de equipo y el desarrollo profesional con la finalidad de contribuir al mejor rendimiento y resultados de la organización en beneficio de los usuarios de los servicios y de los destinatarios finales de las actuaciones emprendidas.

5º Colaborarán en la formación y desarrollo profesional de los compañeros mediante la impartición de cursos, jornadas y seminarios sobre aquellas materias en las que sean especialistas, o mediante la prestación de ayuda a los compañeros de nueva incorporación en su unidad de trabajo.

6º Cuando tengan personal a su cargo velarán por fomentar el trabajo en equipo y la implicación en los proyectos que se gestionen en la unidad, así como su compromiso con la innovación pública.

6. RESPONSABILIDAD, TRANSPARENCIA, EFICACIA Y EFICIENCIA

Los altos cargos y empleados públicos deben desempeñar las funciones de su cargo y las tareas de su puesto de trabajo de forma diligente y gestionar los recursos públicos bajo los estándares de responsabilidad, eficacia y eficiencia.

Para ello, sujetarán su actuación a las siguientes reglas de conducta:

1º Promoverán la transparencia, la rendición de cuentas a la ciudadanía y las prácticas de gobierno abierto, que permitan la participación social efectiva en el diseño, implantación y evaluación de políticas y servicios públicos.

2º Actuarán con transparencia, de acuerdo con lo previsto Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

3º Optimizarán el uso de los bienes y recursos públicos que gestionen, velando por su adecuada conservación y evitando su despilfarro.

4º Pondrán en conocimiento de los órganos competentes cualquier actuación irregular en materia de uso de los recursos de la cual tengan conocimiento.

5º Promoverán permanentemente procesos de mejora continua que representen un ahorro efectivo, sin menoscabo de la prestación de los servicios públicos.

6º Llevarán a cabo el desarrollo de las tareas públicas asignadas desde la excelencia, de forma comprometida y diligente. Asimismo, serán escrupulosos en el cumplimiento de la jornada y el horario laboral que tengan establecido.

7º Garantizarán, en cumplimiento de la normativa vigente, la conservación y permanencia de los documentos e información pública que gestionen, así como la protección de los datos personales de los ciudadanos en todas sus actuaciones, en particular en sus comunicaciones y en el uso de los medios electrónicos, velando por el cumplimiento de la política de seguridad.

7. RESPETO A LAS PERSONAS

El respeto hacia el otro es la base de la convivencia y, por ello, se han de promover las buenas relaciones hacia los demás con el fin de crear un buen clima de trabajo. No se tolerará ningún



tipo de discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, orientación sexual, identidad de género, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Los altos cargos y empleados públicos ejercerán sus funciones con sujeción a los principios constitucionales y al marco jurídico vigente.

A tal efecto, deberán observar las siguientes reglas de conducta:

1º Los altos cargos y empleadas/os públicas/os fomentarán a través del ejercicio de sus funciones y, especialmente, de su comportamiento, un clima laboral en el que prevalezca plenamente la convivencia, la solidaridad y la tolerancia, impulsando el respeto mutuo, así como salvaguardando el pluralismo y la diversidad. Se abstendrán, por tanto, de adoptar cualquier tipo de conducta o actuación que conlleven el uso de términos despectivos o de prácticas de discriminación de cualquier tipo.

2º Prestarán especial atención a las relaciones con la ciudadanía y los usuarios de los servicios públicos a los que se deberá tratar en todo caso y situación con cortesía, corrección, debido respeto y con la dignidad que toda persona merece.

3º Asimismo, tendrán especial cuidado con las personas o colectivos especialmente vulnerables por razones sociales, económicas o de discriminación de cualquier tipo, adoptando las medidas de acción positiva que sean necesarias y desplegando especial sensibilidad y empatía. En este sentido, fomentarán la accesibilidad a los servicios públicos y la inclusión digital.

4º Garantizarán el derecho a la desconexión digital de los empleados públicos bajo su dirección, a fin de respetar su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar.

5º Los empleados obedecerán las instrucciones y órdenes profesionales de los superiores, salvo que constituyan una infracción manifiesta del ordenamiento jurídico.

8. RESPETO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Los altos cargos y empleados públicos se comprometen a cumplir con las normas de seguridad y salud en el trabajo, con la finalidad de conseguir un entorno laboral seguro y saludable.

Por ello, deben asumir y cumplir las Políticas y Planes de Prevención de Riesgos Laborales existentes, de acuerdo con las siguientes reglas de conducta:

1º Incorporarán la seguridad, la salud y el bienestar laboral como valor en todas las actividades que desarrollen, así como mostrarán la diligencia suficiente al enfrentarse con aspectos de seguridad y salud.

2º Impulsarán e integrarán la prevención de riesgos laborales en su ámbito de actuación, aplicando los planes y programas de prevención establecidos e implantando las medidas preventivas necesarias.

3º Cumplirán con las medidas preventivas que le sean de aplicación, evitando y rechazando cualquier tipo de conducta insegura o insalubre y, cuando corresponda, velarán por la seguridad, salud y bienestar laboral de los usuarios de los servicios y de las personas a su cargo, proveedores, colaboradores y cualquier persona que se encuentre en las dependencias del ministerio o participe en el desarrollo de su actividad.



9. RESPETO A LA IGUALDAD DE GÉNERO

Se debe garantizar la igualdad de género como valor transversal en el Departamento, para lo que se pondrá al alcance de los altos cargos y empleados públicos el conocimiento de los Planes de Igualdad de la AGE así como de los comportamientos deseables e inapropiados. Asimismo, se trabajará para visibilizar ante la sociedad la necesidad de incorporar la igualdad de género como valor trasversal de primer orden y la obligatoriedad de rechazar cualquier manifestación de violencia de género, de acuerdo con las orientaciones de los Planes Estratégicos de Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres.

Los altos cargos y empleados públicos deberán observar las siguientes reglas de conducta:

1º Garantizarán y mantendrán un trato respetuoso e igualitario con los ciudadanos y con todo el personal tanto interno y externo sin distinción por razón de sexo, de identidad de género o de orientación sexual. Igualmente, se evitarán las asimetrías y sesgos por razón de sexo en las relaciones con las personas.

2º Rechazarán cualquier conducta no deseada o molesta, así como cualquier manifestación de acoso sexual o por razón de sexo, intimidación o conductas ofensivas o impropias que puedan perturbar el trabajo de otra persona y generar un entorno de trabajo intimidatorio, abusivo u hostil y que pueda ofender la dignidad de la persona.

3º Promoverán un equilibrio entre mujeres y hombres en actos y eventos públicos en los que intervenga el Departamento ya sea como organizador, colaborador o participante en el ámbito de sus competencias.

4º No se permitirá el uso de lenguaje discriminatorio o excluyente que pueda implicar un trato desigual u ofensivo para hombres y/o mujeres.

5º No asignarán las tareas en función de estereotipos de género, sino en función de las competencias, aptitudes y aspiraciones de las personas.

10. RESPETO AL MEDIO AMBIENTE

El medio ambiente es un elemento transversal dentro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030. Muchos de estos objetivos tienen su foco en aspectos ambientales o abordan la sostenibilidad de los recursos naturales.

Los altos cargos y empleadas/os públicas/os deben ser conscientes de que el desarrollo de su actividad afecta al entorno. Por ello, desempeñarán sus funciones evitando dañar el medioambiente y realizando una gestión eficiente y un consumo responsable de los productos y suministros que el Ministerio ponga a su disposición para el desarrollo del trabajo y la prestación del servicio público.

A tal efecto, deberán observar las siguientes reglas de conducta:

1º Reducirán el consumo de papel mediante la digitalización de procedimientos, evitarán el desperdicio de papel y reciclarán el papel acumulado. Se fomentará esta reducción de consumo de papel entre los usuarios de los servicios.

2º Realizarán un consumo responsable de agua, energía eléctrica y calefacción/refrigeración de los centros de trabajo, así como de combustibles de los vehículos puestos a su disposición para el ejercicio de sus responsabilidades.



3º Realizarán un consumo responsable en conexiones a internet, telefonía fija y móvil. Potenciarán el uso del correo electrónico frente a las comunicaciones postales. Asimismo, procurarán hacer un uso responsable de los servicios de mensajería.

4º Reducirán el consumo de plásticos y harán uso de los contenedores específicos de reciclado que se hayan puesto a disposición por el Ministerio.

5º Promoverán la participación en campañas y actividades formativas sobre la protección del medioambiente y la gestión eficiente de los recursos.

6º Se asegurarán de que se respeta el principio de “no producción de daño significativo al medio ambiente” en la ejecución de los contratos, encargos y encomiendas de gestión y en la aplicación de ayudas y subvenciones por parte de contratistas y beneficiarios, particularmente en la gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.



IV. GESTIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA

IV.1 Medidas de fomento y prevención

Se difundirán los valores, principios y reglas de conducta y de actuación a través de distintas acciones, tales como programas formativos, acciones de sensibilización y comunicación interna, así como cualquier otra medida que ayude a desarrollar un clima ético y a prevenir cualquier tipo de conducta no ajustadas a lo establecido en este Código.

El objetivo principal de las actuaciones mencionadas en el párrafo anterior será la mejora de la infraestructura ética y de las buenas prácticas de gestión pública en el ejercicio de las funciones y tareas de los altos cargos y los empleados públicos. A tal fin, se procurará la participación del personal en todas estas actividades y se trabajará para cumplir o alcanzar los compromisos, objetivos o retos que se marquen en cada caso.

Asimismo, se dará a conocer este código de conducta en el Plan de acogida de nuevos empleados.

IV.2 Buzón de sugerencias y consultas en materia de ética e integridad

Con el fin de que puedan plantearse las dudas o consultas relativas a la aplicación e interpretación de las reglas de conducta establecidas en este Código Ético y de Conducta, así como las sugerencias para la mejora en su aplicación, la Inspección de Servicios departamental pondrá a disposición de todas las personas incluidas en su ámbito de aplicación un buzón oficial de consultas y sugerencias en materia de ética e integridad.

Este canal no se utilizará para dilucidar discrepancias de interpretación jurídica o cuestiones de otra índole, como las denuncias de corrupción o fraude, que tengan sus propios cauces de presentación.

Por otro lado, en caso de que existan quejas sobre la existencia de algún acto contrario a las reglas de actuación recogidas en este Código, éstas se remitirán a la Inspección de Servicios que corresponda.

IV.3 Observancia y cumplimiento del Código Ético y de Conducta

En el caso de que se tuviera conocimiento de algún acto que pudiera constituir un incumplimiento del Código ético aprobado, se promoverá por parte de la Inspección de Servicios correspondiente una comunicación con el afectado, con el que se realizará un diálogo fruto del cual se podrán valorar posibles acciones, si fuera preciso, por parte de las unidades competentes.

Si del incumplimiento observado se pudiesen derivar consecuencias disciplinarias o penales, se dará traslado a los órganos competentes.

IV.4 Evaluación y seguimiento del cumplimiento del Código Ético y de Conducta

Desde la Subsecretaría del departamento se promoverán las medidas necesarias para supervisar y evaluar el cumplimiento de este Código, así como para actualizarlo si correspondiera.



ANEXO I: LEGISLACIÓN



Extracto del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público

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

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

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

Artículo 53. Principios éticos.

1. Los empleados públicos respetarán la Constitución y el resto de normas que integran el ordenamiento jurídico.
2. Su actuación perseguirá la satisfacción de los intereses generales de los ciudadanos y se fundamentará en consideraciones objetivas orientadas hacia la imparcialidad y el interés común, al margen de cualquier otro factor que exprese posiciones personales, familiares, corporativas, clientelares o cualesquiera otras que puedan colisionar con este principio.
3. Ajustarán su actuación a los principios de lealtad y buena fe con la Administración en la que presten sus servicios, y con sus superiores, compañeros, subordinados y con los ciudadanos.
4. Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
5. Se abstendrán en aquellos asuntos en los que tengan un interés personal, así como de toda actividad privada o interés que pueda suponer un riesgo de plantear conflictos de intereses con su puesto público.
6. No contraerán obligaciones económicas ni intervendrán en operaciones financieras, obligaciones patrimoniales o negocios jurídicos con personas o entidades cuando pueda suponer un conflicto de intereses con las obligaciones de su puesto público.
7. No aceptarán ningún trato de favor o situación que implique privilegio o ventaja injustificada, por parte de personas físicas o entidades privadas.
8. Actuarán de acuerdo con los principios de eficacia, economía y eficiencia, y vigilarán la consecución del interés general y el cumplimiento de los objetivos de la organización.
9. No influirán en la agilización o resolución de trámite o procedimiento administrativo sin justa causa y, en ningún caso, cuando ello comporte un privilegio en beneficio de los titulares de los



cargos públicos o su entorno familiar y social inmediato o cuando suponga un menoscabo de los intereses de terceros.

10. Cumplirán con diligencia las tareas que les correspondan o se les encomienden y, en su caso, resolverán dentro de plazo los procedimientos o expedientes de su competencia.

11. Ejercerán sus atribuciones según el principio de dedicación al servicio público absteniéndose no solo de conductas contrarias al mismo, sino también de cualesquiera otras que comprometan la neutralidad en el ejercicio de los servicios públicos.

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

Artículo 54. Principios de conducta.

1. Tratarán con atención y respeto a los ciudadanos, a sus superiores y a los restantes empleados públicos.

2. El desempeño de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo se realizará de forma diligente y cumpliendo la jornada y el horario establecidos.

3. Obedecerán las instrucciones y órdenes profesionales de los superiores, salvo que constituyan una infracción manifiesta del ordenamiento jurídico, en cuyo caso las pondrán inmediatamente en conocimiento de los órganos de inspección procedentes.

4. Informarán a los ciudadanos sobre aquellas materias o asuntos que tengan derecho a conocer, y facilitarán el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones.

5. Administrarán los recursos y bienes públicos con austeridad, y no utilizarán los mismos en provecho propio o de personas allegadas. Tendrán, así mismo, el deber de velar por su conservación.

6. Se rechazará cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas que vaya más allá de los usos habituales, sociales y de cortesía, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal.

7. Garantizarán la constancia y permanencia de los documentos para su transmisión y entrega a sus posteriores responsables.

8. Mantendrán actualizada su formación y cualificación.

9. Observarán las normas sobre seguridad y salud laboral.

10. Pondrán en conocimiento de sus superiores o de los órganos competentes las propuestas que consideren adecuadas para mejorar el desarrollo de las funciones de la unidad en la que estén destinados. A estos efectos se podrá prever la creación de la instancia adecuada competente para centralizar la recepción de las propuestas de los empleados públicos o administrados que sirvan para mejorar la eficacia en el servicio.

11. Garantizarán la atención al ciudadano en la lengua que lo solicite siempre que sea oficial en el territorio.

(...)



Título VII. Régimen disciplinario

Artículo 95. Faltas disciplinarias.

1. Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves.
2. Son faltas muy graves:
 - a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las comunidades autónomas y ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la función pública.
 - b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
 - c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
 - d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
 - e) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
 - f) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
 - g) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
 - h) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
 - i) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.
 - j) La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
 - k) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
 - l) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
 - m) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
 - n) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
 - ñ) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas.
 - o) El acoso laboral.



p) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en ley de las Cortes Generales o de la asamblea legislativa de la correspondiente comunidad autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral.

3. Las faltas graves serán establecidas por ley de las Cortes Generales o de la asamblea legislativa de la correspondiente comunidad autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral, atendiendo a las siguientes circunstancias:

a) El grado en que se haya vulnerado la legalidad.

b) La gravedad de los daños causados al interés público, patrimonio o bienes de la Administración o de los ciudadanos.

c) El descrédito para la imagen pública de la Administración.

4. Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto determinarán el régimen aplicable a las faltas leves, atendiendo a las anteriores circunstancias.”



Extracto de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno.

“Artículo 26. Principios de buen gobierno.

1. Las personas comprendidas en el ámbito de aplicación de este título observarán en el ejercicio de sus funciones lo dispuesto en la Constitución Española y en el resto del ordenamiento jurídico y promoverán el respeto a los derechos fundamentales y a las libertades públicas.

2. Asimismo, adecuarán su actividad a los siguientes:

a) Principios generales:

1.º Actuarán con transparencia en la gestión de los asuntos públicos, de acuerdo con los principios de eficacia, economía y eficiencia y con el objetivo de satisfacer el interés general.

2.º Ejercerán sus funciones con dedicación al servicio público, absteniéndose de cualquier conducta que sea contraria a estos principios.

3.º Respetarán el principio de imparcialidad, de modo que mantengan un criterio independiente y ajeno a todo interés particular.

4.º Asegurarán un trato igual y sin discriminaciones de ningún tipo en el ejercicio de sus funciones.

5.º Actuarán con la diligencia debida en el cumplimiento de sus obligaciones y fomentarán la calidad en la prestación de servicios públicos.

6.º Mantendrán una conducta digna y tratarán a los ciudadanos con esmerada corrección.

7.º Asumirán la responsabilidad de las decisiones y actuaciones propias y de los organismos que dirigen, sin perjuicio de otras que fueran exigibles legalmente.

b) Principios de actuación:

1.º Desempeñarán su actividad con plena dedicación y con pleno respeto a la normativa reguladora de las incompatibilidades y los conflictos de intereses.

2.º Guardarán la debida reserva respecto a los hechos o informaciones conocidos con motivo u ocasión del ejercicio de sus competencias.

3.º Pondrán en conocimiento de los órganos competentes cualquier actuación irregular de la cual tengan conocimiento.

4.º Ejercerán los poderes que les atribuye la normativa vigente con la finalidad exclusiva para la que fueron otorgados y evitarán toda acción que pueda poner en riesgo el interés público o el patrimonio de las Administraciones.

5.º No se implicarán en situaciones, actividades o intereses incompatibles con sus funciones y se abstendrán de intervenir en los asuntos en que concurra alguna causa que pueda afectar a su objetividad.

6.º No aceptarán para sí regalos que superen los usos habituales, sociales o de cortesía, ni favores o servicios en condiciones ventajosas que puedan condicionar el desarrollo de sus



funciones. En el caso de obsequios de una mayor relevancia institucional se procederá a su incorporación al patrimonio de la Administración Pública correspondiente.

7.º Desempeñarán sus funciones con transparencia.

8.º Gestionarán, protegerán y conservarán adecuadamente los recursos públicos, que no podrán ser utilizados para actividades que no sean las permitidas por la normativa que sea de aplicación.

9.º No se valdrán de su posición en la Administración para obtener ventajas personales o materiales.

Artículo 28. Infracciones en materia de gestión económico-presupuestaria.

Constituyen infracciones muy graves las siguientes conductas cuando sean culpables:

a) La incursión en alcance en la administración de los fondos públicos cuando la conducta no sea subsumible en ninguno de los tipos que se contemplan en las letras siguientes.

b) La administración de los recursos y demás derechos de la Hacienda Pública sin sujeción a las disposiciones que regulan su liquidación, recaudación o ingreso en el Tesoro.

c) Los compromisos de gastos, reconocimiento de obligaciones y ordenación de pagos sin crédito suficiente para realizarlos o con infracción de lo dispuesto en la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, o en la de Presupuestos u otra normativa presupuestaria que sea aplicable.

d) La omisión del trámite de intervención previa de los gastos, obligaciones o pagos, cuando ésta resulte preceptiva o del procedimiento de resolución de discrepancias frente a los reparos suspensivos de la intervención, regulado en la normativa presupuestaria.

e) La ausencia de justificación de la inversión de los fondos a los que se refieren los artículos 78 y 79 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, o, en su caso, la normativa presupuestaria equivalente de las administraciones distintas de la General del Estado.

f) El incumplimiento de la obligación de destinar íntegramente los ingresos obtenidos por encima de los previstos en el presupuesto a la reducción del nivel de deuda pública de conformidad con lo previsto en el artículo 12.5 de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera y el incumplimiento de la obligación del destino del superávit presupuestario a la reducción del nivel de endeudamiento neto en los términos previstos en el artículo 32 y la disposición adicional sexta de la citada Ley.

g) La realización de operaciones de crédito y emisiones de deudas que no cuenten con la preceptiva autorización o, habiéndola obtenido, no se cumpla con lo en ella previsto o se superen los límites previstos en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, la Ley Orgánica 8/1980, de 22 de septiembre, de Financiación de las Comunidades Autónomas, y en el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

h) La no adopción en plazo de las medidas necesarias para evitar el riesgo de incumplimiento, cuando se haya formulado la advertencia prevista en el artículo 19 de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril.



- i) La suscripción de un Convenio de colaboración o concesión de una subvención a una Administración Pública que no cuente con el informe favorable del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas previsto en el artículo 20.3 de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril.
- j) La no presentación o la falta de puesta en marcha en plazo del plan económico-financiero o del plan de reequilibrio de conformidad con el artículo 23 de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril.
- k) El incumplimiento de las obligaciones de publicación o de suministro de información previstas en la normativa presupuestaria y económico-financiera, siempre que en este último caso se hubiera formulado requerimiento.
- l) La falta de justificación de la desviación, o cuando así se le haya requerido la falta de inclusión de nuevas medidas en el plan económico-financiero o en el plan de reequilibrio de acuerdo con el artículo 24.3 de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril.
- m) La no adopción de las medidas previstas en los planes económico-financieros y de reequilibrio, según corresponda, previstos en los artículos 21 y 22 de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril.
- n) La no adopción en el plazo previsto del acuerdo de no disponibilidad al que se refieren los artículos 20.5.a) y 25 de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, así como la no constitución del depósito previsto en el citado artículo 25 de la misma Ley, cuando así se haya solicitado.
- ñ) La no adopción de un acuerdo de no disponibilidad, la no constitución del depósito que se hubiere solicitado o la falta de ejecución de las medidas propuestas por la Comisión de Expertos cuando se hubiere formulado el requerimiento del Gobierno previsto en el artículo 26.1 de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril.
- o) El incumplimiento de las instrucciones dadas por el Gobierno para ejecutar las medidas previstas en el artículo 26.1 de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril.
- p) El incumplimiento de la obligación de rendir cuentas regulada en el artículo 137 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria u otra normativa presupuestaria que sea aplicable.

Artículo 29. Infracciones disciplinarias.

1. Son infracciones muy graves:

- a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de sus funciones.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
- c) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.



d) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.

e) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.

f) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.

g) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

h) La prevalencia de la condición de alto cargo para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.

i) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

j) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

k) El acoso laboral.

l) La comisión de una infracción grave cuando el autor hubiera sido sancionado por dos infracciones graves a lo largo del año anterior contra las que no quepa recurso en la vía administrativa.

2. Son infracciones graves:

a) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.

b) La intervención en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.

c) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la Administración o a los ciudadanos y no constituyan infracción muy grave.

d) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilice en provecho propio.

e) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

f) La comisión de una infracción leve cuando el autor hubiera sido sancionado por dos infracciones leves a lo largo del año anterior contra las que no quepa recurso en la vía administrativa.

3. Son infracciones leves:

a) La incorrección con los superiores, compañeros o subordinados.

b) El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones y el incumplimiento de los principios de actuación del artículo 26.2.b) cuando ello no constituya infracción grave o muy grave o la conducta no se encuentre tipificada en otra norma.”



Extracto de la Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado

“Artículo 3. Ejercicio del alto cargo.

1. El ejercicio del alto cargo queda sometido a la observancia, además de a las disposiciones de buen gobierno recogidas en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, especialmente a los siguientes principios:

- a) Interés general: servirán con objetividad a los intereses generales.
- b) Integridad: actuarán con la debida diligencia y sin incurrir en riesgo de conflictos de intereses.
- c) Objetividad: adoptarán sus decisiones al margen de cualquier factor que exprese posiciones personales, familiares, corporativas, clientelares, o cualesquiera otras que puedan estar en colisión con este principio.
- d) Transparencia y responsabilidad: adoptarán sus decisiones de forma transparente y serán responsables de las consecuencias derivadas de su adopción.
- e) Austeridad: gestionarán los recursos públicos con eficiencia y racionalizando el gasto.

2. Los principios enunciados en el apartado anterior informarán la normativa aplicable al ejercicio de las funciones y la actividad de los altos cargos. Servirán asimismo de criterios interpretativos a la hora de aplicar las disposiciones sancionadoras. Su desarrollo y las responsabilidades inherentes a su eventual incumplimiento se regularán por las normas vigentes sobre buen gobierno en su correspondiente ámbito de aplicación.

TÍTULO II

Régimen de conflictos de intereses y de incompatibilidades

Artículo 11. Definición de conflicto de intereses.

1. Los altos cargos servirán con objetividad los intereses generales, debiendo evitar que sus intereses personales puedan influir indebidamente en el ejercicio de sus funciones y responsabilidades.
2. Se entiende que un alto cargo está incurso en conflicto de intereses cuando la decisión que vaya a adoptar, de acuerdo con lo previsto en el artículo 15, pueda afectar a sus intereses personales, de naturaleza económica o profesional, por suponer un beneficio o un perjuicio a los mismos.

Se consideran intereses personales:

- a) Los intereses propios.
- b) Los intereses familiares, incluyendo los de su cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad y parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo grado de afinidad.
- c) Los de las personas con quien tenga una cuestión litigiosa pendiente.
- d) Los de las personas con quien tengan amistad íntima o enemistad manifiesta.



e) Los de personas jurídicas o entidades privadas a las que el alto cargo haya estado vinculado por una relación laboral o profesional de cualquier tipo en los dos años anteriores al nombramiento.

f) Los de personas jurídicas o entidades privadas a las que los familiares previstos en la letra b) estén vinculados por una relación laboral o profesional de cualquier tipo, siempre que la misma implique el ejercicio de funciones de dirección, asesoramiento o administración.

Artículo 12. Sistema de alerta para la detección temprana de conflictos de intereses.

1. Los altos cargos deben ejercer sus funciones y competencias sin incurrir en conflictos de intereses y, si considera que lo está, debe abstenerse de tomar la decisión afectada por ellos.

2. Los altos cargos que tengan la condición de autoridad se abstendrán de intervenir en el procedimiento administrativo correspondiente cuando, por afectar a sus intereses personales, definidos en el artículo 11, concurren las causas previstas en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. Asimismo, podrán ser recusados en los términos previstos en la mencionada ley.

La Oficina de Conflictos de Intereses, de acuerdo con la información suministrada por el alto cargo en su declaración de actividades y, en su caso, la que pueda serle requerida, le informará de los asuntos o materias sobre los que, con carácter general, deberá abstenerse durante el ejercicio de su cargo.

3. Los órganos, organismos o entidades en los que presten servicios altos cargos que no tengan la condición de autoridad deben aplicar procedimientos adecuados para detectar posibles conflictos de interés y para que, cuando estén incurso en estos conflictos, se abstengan o puedan ser recusados de su toma de decisión. Estos procedimientos y el resultado de su aplicación deberán ser comunicados anualmente a la Oficina de Conflictos de Intereses.

4. La abstención del alto cargo se producirá por escrito y se notificará a su superior inmediato o al órgano que lo designó. En todo caso, esta abstención será comunicada por el alto cargo en el plazo de un mes al Registro de Actividades de altos cargos para su constancia.

En caso de que la abstención se produjera durante la reunión de un órgano colegiado, su constancia en acta equivaldrá a la comunicación al superior inmediato o al órgano que lo designó. La comunicación al Registro de Actividades de altos cargos será realizada por el secretario del órgano colegiado.

5. El alto cargo podrá formular en cualquier momento a la Oficina de Conflictos de Intereses cuantas consultas estime necesarias sobre la procedencia de abstenerse en asuntos concretos.

Artículo 13. Dedicación exclusiva al cargo.

1. Los altos cargos ejercerán sus funciones con dedicación exclusiva y no podrán compatibilizar su actividad con el desempeño, por sí, o mediante sustitución o apoderamiento, de cualquier otro puesto, cargo, representación, profesión o actividad, sean de carácter público o privado, por cuenta propia o ajena. Tampoco podrán percibir cualquier otra remuneración con cargo a los presupuestos de las Administraciones públicas o entidades vinculadas o dependientes de ellas, ni cualquier otra percepción que, directa o indirectamente, provenga de una actividad privada simultánea.

2. Lo dispuesto en el apartado anterior se entiende sin perjuicio de las excepciones siguientes:



a) El ejercicio de las funciones de un alto cargo será compatible con las siguientes actividades públicas:

1.ª El desempeño de los cargos que les correspondan con carácter institucional, de aquellos para los que sean comisionados por el Gobierno, o de los que fueran designados por su propia condición.

2.ª El desarrollo de misiones temporales de representación ante otros Estados, o ante organizaciones o conferencias internacionales.

3.ª El desempeño de la presidencia de las sociedades a las que se refiere el artículo 166.2 de la Ley 33/2003, de 3 de noviembre, del Patrimonio de las Administraciones Públicas, cuando la naturaleza de los fines de la sociedad guarden conexión con las competencias legalmente atribuidas al alto cargo, así como la representación de la Administración General del Estado en los órganos colegiados, directivos o consejos de administración de organismos o empresas con capital público o de entidades de Derecho Público.

No se podrá pertenecer a más de dos consejos de administración de dichos organismos, empresas, sociedades o entidades, salvo que lo autorice el Consejo de Ministros. Será precisa también esta autorización para permitir a un alto cargo de los incluidos en esta ley ejercer la presidencia de las sociedades a que se refiere el párrafo anterior.

En los supuestos previstos en los párrafos anteriores, los altos cargos no podrán percibir remuneración, con excepción de las indemnizaciones por gastos de viaje, estancias y traslados que les correspondan de acuerdo con la normativa vigente. Las cantidades devengadas por cualquier concepto que no deban ser percibidas serán ingresadas directamente por el organismo, ente o empresa en el Tesoro Público.

4.ª El desempeño de las actividades ordinarias de investigación propias del organismo o institución en el que ejercen sus funciones, sin percibir en tales casos remuneración por ello. Esta excepción comprende las tareas de producción y creación literaria, artística, científica o técnica y las publicaciones derivadas de aquéllas.

b) Los miembros del Gobierno o los Secretarios de Estado podrán compatibilizar su actividad con la de Diputado o Senador de las Cortes Generales en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General. No obstante, no podrán percibir remuneraciones más que en virtud de uno de los dos cargos, sin perjuicio de las indemnizaciones que procedan legalmente.

c) El ejercicio de un puesto de alto cargo será sólo compatible con las siguientes actividades privadas y siempre que con su ejercicio no se comprometa la imparcialidad o independencia del alto cargo en el ejercicio de su función, sin perjuicio de la jerarquía administrativa:

1.ª Las de mera administración del patrimonio personal o familiar con las limitaciones establecidas en la presente ley.

2.ª Las de producción y creación literaria, artística, científica o técnica y las publicaciones derivadas de aquéllas, así como la colaboración y la asistencia ocasional y excepcional como ponente a congresos, seminarios, jornadas de trabajo, conferencias o cursos de carácter profesional, siempre que no sean consecuencia de una relación de empleo o de prestación de servicios o supongan un menoscabo del estricto cumplimiento de sus deberes.



3.ª La participación en entidades culturales o benéficas que no tengan ánimo de lucro o en fundaciones, siempre que no perciban ningún tipo de retribución, sin perjuicio del derecho a ser reembolsados de los gastos debidamente justificados que el desempeño de su función les ocasione conforme a lo previsto en el artículo 3.5 de la Ley 49/2002, de 23 de diciembre, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo.

Artículo 14. Limitaciones patrimoniales en participaciones societarias.

1. Los altos cargos no podrán tener, por sí o por persona interpuesta, participaciones directas o indirectas superiores a un diez por ciento en empresas en tanto tengan conciertos o contratos de cualquier naturaleza con el sector público estatal, autonómico o local, o que reciban subvenciones provenientes de cualquier Administración Pública.

A los efectos previstos en este artículo, se considera persona interpuesta la persona física o jurídica que actúa por cuenta del alto cargo.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será también de aplicación al caso en que la empresa en la que participen sea subcontratista de otra que tenga contratos de cualquier naturaleza con el sector público estatal, autonómico o local siempre que la subcontratación se haya producido con el adjudicatario del contrato con la Administración en la que el alto cargo preste servicios y en relación con el objeto de ese contrato.

En el caso en que, de forma sobrevenida, se haya producido la causa descrita en el párrafo anterior, el alto cargo deberá notificarlo a la Oficina de Conflictos de Intereses, quien deberá informar sobre las medidas a adoptar para garantizar la objetividad en la actuación pública.

2. En el supuesto de las sociedades anónimas cuyo capital social suscrito supere los 600.000 euros, dicha prohibición afectará a las participaciones patrimoniales que, sin llegar al diez por ciento, supongan una posición en el capital social de la empresa que pueda condicionar de forma relevante su actuación.

3. Cuando la persona que sea nombrada para ocupar un alto cargo poseyera una participación en los términos a los que se refieren los apartados anteriores, tendrá que enajenar o ceder a un tercero independiente, entendiéndose como tal a un sujeto en el que no concurren las circunstancias contempladas en el apartado 1, las participaciones y los derechos inherentes a las mismas durante el tiempo en que ejerza su cargo, en el plazo de tres meses, contados desde el día siguiente a su nombramiento. Si la participación se adquiriera por sucesión hereditaria u otro título gratuito durante el ejercicio del cargo, la enajenación o cesión tendría que producirse en el plazo de tres meses desde su adquisición.

Dicha enajenación o cesión, así como la identificación del tercero independiente, será declarada a los Registros de Actividades y de Bienes y Derechos Patrimoniales y deberá contar con el informe favorable previo de la Oficina de Conflictos de Intereses.

Artículo 15. Limitaciones al ejercicio de actividades privadas con posterioridad al cese.

1. Los altos cargos, durante los dos años siguientes a la fecha de su cese, no podrán prestar servicios en entidades privadas que hayan resultado afectadas por decisiones en las que hayan participado.

La prohibición se extiende tanto a las entidades privadas afectadas como a las que pertenezcan al mismo grupo societario.



2. Quienes sean alto cargo por razón de ser miembros o titulares de un órgano u organismo regulador o de supervisión, durante los dos años siguientes a su cese, no podrán prestar servicios en entidades privadas que hayan estado sujetas a su supervisión o regulación.

A estos efectos, se entenderán en todo caso incluidos los altos cargos de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, la Comisión Nacional de los Mercados y de la Competencia y el Consejo de Seguridad Nuclear.

3. Se entiende que un alto cargo participa en la adopción de una decisión que afecta a una entidad:

a) Cuando el alto cargo, en el ejercicio de sus propias competencias o funciones o su superior a propuesta de él o los titulares de sus órganos dependientes, por delegación o sustitución, suscriba un informe preceptivo, una resolución administrativa o un acto equivalente sometido al Derecho Privado en relación con la empresa o entidad de que se trate.

b) Cuando hubiera intervenido, mediante su voto o la presentación de la propuesta correspondiente, en sesiones de órganos colegiados en las que se hubiera adoptado la decisión en relación con la empresa o entidad.

4. Los altos cargos, regulados por esta ley, que con anterioridad a ocupar dichos puestos públicos hubieran ejercido su actividad profesional en empresas privadas a las cuales quisieran reincorporarse no incurrirán en la incompatibilidad prevista en el apartado anterior cuando la actividad que vayan a desempeñar en ellas lo sea en puestos de trabajo que no estén directamente relacionados con las competencias del cargo público ocupado ni puedan adoptar decisiones que afecten a éste.

5. Durante el período de dos años a que se refiere el apartado 1, los altos cargos no podrán celebrar por sí mismos o a través de entidades participadas por ellos directa o indirectamente en más del diez por ciento, contratos de asistencia técnica, de servicios o similares con la Administración Pública en la que hubieran prestado servicios, directamente o mediante empresas contratistas o subcontratistas, siempre que guarden relación directa con las funciones que el alto cargo ejercía. Las entidades en las que presten servicios deberán adoptar durante el plazo indicado procedimientos de prevención y detección de situaciones de conflicto de intereses.

6. Quienes hubieran ocupado un puesto de alto cargo deberán efectuar, durante el período de dos años a que se refiere el apartado 1, ante la Oficina de Conflictos de Intereses, declaración sobre las actividades que vayan a realizar, con carácter previo a su inicio.

7. Cuando la Oficina de Conflictos de Intereses estime que la actividad privada que quiere desempeñar quien haya ocupado un alto cargo vulnera lo previsto en el apartado 1, se lo comunicará al interesado y a la entidad a la que fuera a prestar sus servicios, que podrán formular las alegaciones que tengan por convenientes.

En el plazo de un mes desde la presentación a la que se refiere el apartado 6, la Oficina de Conflictos de Intereses se pronunciará sobre la compatibilidad de la actividad a realizar y se lo comunicará al interesado y a la empresa o sociedad en la que fuera a prestar sus servicios.

8. Durante los dos años posteriores a la fecha de cese, quienes hubieran ocupado un puesto de alto cargo y reingresen a la función pública y tengan concedida la compatibilidad para prestar servicios retribuidos de carácter privado, les será de aplicación lo previsto en este artículo.



Artículo 16. Declaración de actividades.

1. Los altos cargos formularán al Registro de Actividades de Altos Cargos, en el plazo improrrogable de tres meses desde su toma de posesión o cese, según corresponda, una declaración de las actividades que, por sí o mediante sustitución o apoderamiento, hubieran desempeñado durante los dos años anteriores a su toma de posesión como alto cargo o las que vayan a iniciar tras su cese. Cada vez que el interesado inicie una nueva actividad económica durante el período de dos años desde su cese se declarará al Registro una vez dictada la resolución prevista en el artículo 15.
2. Para cumplir con lo previsto en el apartado anterior, el alto cargo remitirá al mencionado Registro un certificado de las dos últimas declaraciones anuales presentadas del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.
3. La Oficina de Conflictos de Intereses podrá solicitar al Registro Mercantil, al Registro de Fundaciones y a las Entidades Gestoras de la Seguridad Social las comprobaciones que necesite sobre los datos aportados por el alto cargo.
4. El alto cargo podrá autorizar a la Oficina de Conflictos de Intereses, expresamente y por escrito, a que obtenga información directamente de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria.

Artículo 17. Declaración de bienes y derechos.

1. Los altos cargos presentarán al Registro de Bienes y Derechos Patrimoniales de altos cargos, en el plazo improrrogable de tres meses desde su toma de posesión y cese, respectivamente, el certificado de su última declaración anual presentada del impuesto sobre el patrimonio, si tienen obligación de presentarla. Quienes no tengan tal obligación, presentarán un formulario cumplimentado equivalente que elaborará la Oficina de Conflictos de Intereses en colaboración con la Agencia Estatal de la Administración Tributaria.
2. Los altos cargos aportarán una copia de su declaración del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas correspondiente al ejercicio de inicio y al de cese. Asimismo, anualmente y mientras dure su nombramiento, aportarán copia de la declaración correspondiente.
3. Junto con la copia de su declaración del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas correspondiente al ejercicio de inicio también se presentará certificación de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria de estar al corriente de las obligaciones tributarias o, en su caso, de las obligaciones tributarias pendientes.
4. El alto cargo podrá autorizar a la Oficina de Conflictos de Intereses, expresamente y por escrito, a que obtenga esta información directamente de la Agencia Tributaria.

Artículo 18. Control y gestión de valores y activos financieros.

1. Para la gestión y administración de las acciones u obligaciones admitidas a negociación en mercados regulados o en sistemas multilaterales de negociación, productos derivados sobre las anteriores, acciones de sociedades que hayan anunciado su decisión de solicitar la admisión a negociación y participaciones en instituciones de inversión colectiva, los altos cargos deberán contratar a una empresa autorizada a prestar servicios de inversión. Esta obligación no será exigible cuando la cuantía de dichos valores e instrumentos financieros no supere la cantidad de



100.000 euros, calculada por el valor a los efectos del Impuesto sobre el Patrimonio. Esta contratación se mantendrá mientras dure el desempeño del alto cargo.

La entidad con la que contraten efectuará la administración con sujeción exclusivamente a las directrices generales de rentabilidad y riesgo establecidas en el contrato, que será suscrito de acuerdo con las previsiones de la Ley 24/1988, de 28 de julio, del Mercado de Valores, sin que pueda recabar ni recibir instrucciones de inversión de los interesados.

Sin perjuicio de las responsabilidades de los interesados, el incumplimiento por la entidad de las obligaciones señaladas tendrá la consideración de infracción muy grave a los efectos del régimen sancionador que como entidad financiera le sea aplicable.

2. Lo dispuesto en el apartado anterior no será de aplicación cuando los valores o activos financieros de que sea titular el alto cargo sean participaciones en instituciones de inversión colectiva en los que no se tenga una posición mayoritaria o cuando, tratándose de valores de entidades distintas, el alto cargo no realice ningún acto de disposición por iniciativa propia y tan sólo se limite a percibir los dividendos, intereses o retribuciones en especie equivalentes, acudir a ofertas de canje, conversión o públicas de adquisición.

3. Los interesados entregarán copias de los contratos suscritos a la Oficina de Conflictos de Intereses para su anotación en los Registros, así como a la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

Artículo 25. Infracciones.

1. A los efectos de esta ley, y sin perjuicio del régimen sancionador previsto en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, se consideran infracciones muy graves:

a) El incumplimiento de las normas de incompatibilidades a que se refiere la presente ley.

b) La presentación de declaraciones con datos o documentos falsos.

c) El incumplimiento de las obligaciones a que se refiere el artículo 18 en relación con la gestión de acciones y participaciones societarias.

d) El falseamiento o el incumplimiento de los requisitos de idoneidad para ser nombrado alto cargo.

2. Se consideran infracciones graves:

a) La no declaración de actividades y de bienes y derechos patrimoniales en los correspondientes Registros, tras el apercibimiento para ello.

b) La omisión deliberada de datos y documentos que deban ser presentados conforme a lo establecido en esta ley.

c) El incumplimiento reiterado del deber de abstención de acuerdo con lo previsto en esta ley.

d) La comisión de la infracción leve prevista en el apartado siguiente cuando el autor ya hubiera sido sancionado por idéntica infracción en los tres años anteriores.

3. Se considera infracción leve la declaración extemporánea de actividades o de bienes y derechos patrimoniales en los correspondientes Registros, tras el requerimiento que se formule al efecto.”



Extracto de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

“Artículo 23. Abstención.

1. Las autoridades y el personal al servicio de las Administraciones en quienes se den algunas de las circunstancias señaladas en el apartado siguiente se abstendrán de intervenir en el procedimiento y lo comunicarán a su superior inmediato, quien resolverá lo procedente.

2. Son motivos de abstención los siguientes:

a) Tener interés personal en el asunto de que se trate o en otro en cuya resolución pudiera influir la de aquél; ser administrador de sociedad o entidad interesada, o tener cuestión litigiosa pendiente con algún interesado.

b) Tener un vínculo matrimonial o situación de hecho asimilable y el parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de los interesados, con los administradores de entidades o sociedades interesadas y también con los asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en el procedimiento, así como compartir despacho profesional o estar asociado con éstos para el asesoramiento, la representación o el mandato.

c) Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas mencionadas en el apartado anterior.

d) Haber intervenido como perito o como testigo en el procedimiento de que se trate.

e) Tener relación de servicio con persona natural o jurídica interesada directamente en el asunto, o haberle prestado en los dos últimos años servicios profesionales de cualquier tipo y en cualquier circunstancia o lugar.

3. Los órganos jerárquicamente superiores a quien se encuentre en alguna de las circunstancias señaladas en el punto anterior podrán ordenarle que se abstengan de toda intervención en el expediente.

4. La actuación de autoridades y personal al servicio de las Administraciones Públicas en los que concurren motivos de abstención no implicará, necesariamente, y en todo caso, la invalidez de los actos en que hayan intervenido.

5. La no abstención en los casos en que concorra alguna de esas circunstancias dará lugar a la responsabilidad que proceda.

Artículo 24. Recusación.

1. En los casos previstos en el artículo anterior, podrá promoverse recusación por los interesados en cualquier momento de la tramitación del procedimiento.

2. La recusación se planteará por escrito en el que se expresará la causa o causas en que se funda.

3. En el día siguiente el recusado manifestará a su inmediato superior si se da o no en él la causa alegada. En el primer caso, si el superior aprecia la concurrencia de la causa de recusación, acordará su sustitución acto seguido.



4. Si el recusado niega la causa de recusación, el superior resolverá en el plazo de tres días, previos los informes y comprobaciones que considere oportunos.

5. Contra las resoluciones adoptadas en esta materia no cabrá recurso, sin perjuicio de la posibilidad de alegar la recusación al interponer el recurso que proceda contra el acto que ponga fin al procedimiento.”



Extracto de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas

La regulación de las incompatibilidades contenida en esta Ley parte, como principio fundamental, de la dedicación del personal al servicio de las Administraciones Públicas a un solo puesto de trabajo, sin más excepciones que las que demande el propio servicio público, respetando el ejercicio de las actividades privadas que no puedan impedir o menoscabar el estricto cumplimiento de sus deberes o comprometer su imparcialidad o independencia.

“Artículo 1. [Principios generales]

1. El personal comprendido en el ámbito de aplicación de esta Ley no podrá compatibilizar sus actividades con el desempeño, por sí o mediante sustitución, de un segundo puesto de trabajo, cargo o actividad en el sector público, salvo en los supuestos previstos en la misma.

(...)

2. Además, no se podrá percibir, salvo en los supuestos previstos en esta Ley, más de una remuneración con cargo a los presupuestos de las Administraciones Públicas y de los Entes, Organismos y Empresas de ellas dependientes o con cargo a los de los órganos constitucionales, o que resulte de la aplicación de arancel ni ejercer opción por percepciones correspondientes a puestos incompatibles.

(...)

3. En cualquier caso, el desempeño de un puesto de trabajo por el personal incluido en el ámbito de aplicación de esta Ley será incompatible con el ejercicio de cualquier cargo, profesión o actividad, público o privado, que pueda impedir o menoscabar el estricto cumplimiento de sus deberes o comprometer su imparcialidad o independencia.”



Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado

“Capítulo II del Título I

Artículo 5.

Las faltas cometidas por los funcionarios en el ejercicio de sus cargos podrán ser muy graves, graves y leves.

Artículo 6.

Son faltas muy graves:

- a) El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de la Función Pública.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- c) El abandono de servicio.
- d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
- e) La publicación o utilización indebida de secretos oficiales así declarados por Ley o clasificados como tales.
- f) La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- g) La violación de la neutralidad o independencia políticas, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- h) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
- i) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- j) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- k) La participación en huelgas, a los que la tengan expresamente prohibida por la ley.
- l) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- m) Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.
- n) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.

Artículo 7.

1. Son faltas graves:

- a) La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.
- b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.



- c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.
 - d) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.
 - e) La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.
 - f) Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.
 - g) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.
 - h) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio, a la Administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.
 - i) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
 - j) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilice en provecho propio.
 - k) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
 - l) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.
 - m) La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.
 - n) La grave perturbación del servicio.
 - ñ) El atentado grave a la dignidad de los funcionarios o de la Administración.
 - o) La grave falta de consideración con los administrados.
 - p) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
2. A efectos de lo dispuesto en el presente artículo, se entenderá por mes el período comprendido desde el día primero al último de cada uno de los doce que componen el año.

Artículo 8.

Son faltas leves:

- a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- b) La falta de asistencia injustificada de un día.
- c) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
- d) El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.
- e) El incumplimiento de los deberes y obligaciones del funcionario, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.



IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado.

“Artículo 101. Faltas disciplinarias.

Las faltas disciplinarias del personal laboral cometidas con ocasión o como consecuencia del trabajo podrán ser muy graves, graves o leves.

Artículo 102. Faltas muy graves.

Son faltas muy graves, además de las establecidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, las siguientes:

- a) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- b) El falseamiento voluntario de datos e informaciones y la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios de la Administración para intereses particulares de tipo económico.
- c) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante cinco o más días al mes.
- d) El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de diez ocasiones al mes o durante más de veinte al trimestre.
- e) La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo.
- f) La tolerancia o encubrimiento de las personas de superior rango jerárquico respecto de las faltas graves o muy graves cometidas por las personas subordinadas jerárquicamente.
- g) El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa sobre la materia, entendiéndose como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otro trabajador o trabajadora, o de terceras personas.

Artículo 103. Faltas graves.

Son faltas graves:

- a) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a las personas con superior rango jerárquico o al resto de empleados o empleadas públicos.
- b) El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de las personas con superior rango jerárquico relacionadas con el trabajo y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- c) La desconsideración grave con los ciudadanos y ciudadanas en el ejercicio del trabajo y con los empleados o empleadas públicos.
- d) El incumplimiento grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales que se contemplan en la normativa vigente.
- e) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de tres o cuatro días en el período de un mes.



- f) El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre seis y diez ocasiones al mes, cuando acumulados supongan un mínimo de diez horas mensuales.
- g) El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada.
- h) La simulación de enfermedad o accidente.
- i) La simulación o encubrimiento de faltas de otras personas empleadas públicas en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo o el falseamiento o evasión de los sistemas de control horario.
- j) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- k) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de trabajo.
- l) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- m) La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo.
- n) El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas. Se considerará abuso de autoridad la comisión por superior jerárquico de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador o trabajadora reconocido legalmente por este Convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio notorio para la persona subordinada, ya sea de orden material o moral.
- o) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente establecidas.
- p) La presentación de un documento falso, público o privado, o la alteración de uno verdadero cuando hiciera uso del mismo en su relación laboral con la Administración para el ejercicio de alguno de los derechos recogidos en el presente Convenio.
- q) El acceso indebido a activos de información, a páginas web y a redes de comunicación que haya sido restringido, de acuerdo con la política de seguridad de la información en el ámbito de la administración electrónica.

Artículo 104. Faltas leves.

Son faltas leves:

- a) La leve incorrección con los ciudadanos y ciudadanas y, en general, con los usuarios y usuarias del servicio, así como con los compañeros o compañeras de trabajo.
- b) El retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- c) La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.
- e) El incumplimiento no justificado del horario de trabajo de tres a cinco ocasiones al mes.
- f) El descuido en la conservación de los locales, material o documentos de trabajo.