

# CÓDIGO ÉTICO

The logo for OIRRescon, featuring the text "oirRescon" in a sans-serif font. The "e" in "Res" is stylized with a small blue and red square above it.

OFICINA INDEPENDIENTE DE REGULACIÓN Y  
SUPERVISIÓN DE LA CONTRATACIÓN

## ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN.....	2
II.	OBJETIVO, JUSTIFICACIÓN Y ÁMBITO SUBJETIVO DEL CÓDIGO ÉTICO. ....	3
III.	CÓDIGO ÉTICO.....	4
IV.	ESTRUCTURA DEL CÓDIGO ÉTICO. ....	4
1.	Valores de la OIReScon: .....	4
2.	Compromiso ético de los empleados públicos que prestan servicios en la OIReScon: ....	5
3.	Compromiso ético de los empleados públicos de la OIReScon respecto al resto de organismos públicos y privados: .....	5
4.	Compromiso ético de los empleados públicos respecto a la sociedad, el medio ambiente y la disciplina presupuestaria.....	5
V.	CONTENIDO DEL CÓDIGO ÉTICO: .....	6
1.	LOS VALORES DE LA OIReScon .....	6
2.	COMPROMISO ÉTICO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS QUE PRESTAN SERVICIOS EN LA OIReScon. ....	8
3.	COMPROMISO ÉTICO DE LOS EMPLEADOS RESPECTO AL RESTO DE ORGANISMOS PÚBLICOS Y PRIVADOS. ....	10
4.	COMPROMISO ÉTICO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS CON LA SOCIEDAD, EL MEDIO AMBIENTE Y LA DISCIPLINA PRESUPUESTARIA .....	10
VI.	COMITÉ DE ÉTICA. ....	11
1.	COMPOSICIÓN Y MANDATO. ....	11
2.	ESTATUTO DE SUS MIEMBROS Y RÉGIMEN DE ACTUACIÓN.....	11
3.	FUNCIONES.....	12
4.	CANALES DE COMUNICACIÓN.....	12
5.	OBSERVANCIA Y CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO .....	13
VII.	PROMOCIÓN, DIFUSIÓN, EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y REVISIONES DEL CÓDIGO ÉTICO. ....	13
1.	PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO.....	13
2.	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO.....	13
3.	REVISIONES.....	14

## I. INTRODUCCIÓN

La Oficina Independiente de Regulación y Supervisión de la Contratación (en adelante, OIReScon) es un órgano colegiado de los previstos en el artículo 19 de [Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, creada por la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se trasponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014](#), (en adelante LCSP) con la finalidad de velar por la correcta aplicación de la legislación y, en particular, promover la concurrencia y combatir las ilegalidades, en relación con la contratación pública.

Se trata de un órgano colegiado cuyo objeto gira, principalmente, en torno a cuatro ejes de actuación, de acuerdo con la legislación de contratos del sector público.

1. La coordinación de la supervisión de la contratación de los poderes adjudicadores del conjunto del sector público.
2. La salvaguarda, por un lado, de la correcta aplicación de la legislación y detección de incumplimientos específicos o sistémicos y, por otro, y de manera específica, del respeto a los principios de publicidad, concurrencia y de las prerrogativas de la Administración en la contratación.
3. Promover la concurrencia y el seguimiento de las buenas prácticas en el ámbito objetivo de la normativa de contratación.
4. Verificar la aplicación de las buenas prácticas de transparencia con la finalidad de evitar conflictos de intereses, así como para detectar irregularidades en el ámbito de la contratación.

La OIReScon actuará en el desarrollo de su actividad y el cumplimiento de sus fines con plena independencia orgánica y funcional.

El Plan Estratégico de la OIReScon elaborado para el periodo 2020-2024, se estructura, básicamente, en tres ejes que vertebran la actuación y fines de la Oficina:

- La supervisión de la contratación.
- La regulación de la contratación.
- La prevención y lucha contra la corrupción en materia de contratación.

Este último eje, contiene entre sus objetivos estratégicos el dotar a la OIReScon de un código ético de conducta, de acuerdo con los principios de transparencia, ética e integridad pública.

El Código Ético de la OIReScon pretende establecer los valores de la Oficina en relación a los objetivos recogidos en su Plan Estratégico, así como en la normativa de aplicación, sentando las bases de unas conductas más transparentes y respetuosas, no sólo con las leyes propias de aplicación, sino con las que deben regir la convivencia y el comportamiento de los empleados públicos, directivos y diferentes agentes intervinientes en su actividad.

## II. OBJETIVO, JUSTIFICACIÓN Y ÁMBITO SUBJETIVO DEL CÓDIGO ÉTICO.

Este Código parte de las obligaciones y los principios éticos y de conducta que enmarcan la actuación de todos los empleados públicos. Para ello toma como primer fundamento lo dispuesto en el artículo 103.1 de la Constitución Española de 1978, que exige a la Administración Pública servir con objetividad los intereses generales actuando de acuerdo con el principio de eficacia y con sometimiento pleno a la ley y al Derecho.

Asimismo, se deberán tener en cuenta las normas y principios contenidos en:

- El [Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público](#) (en adelante TREBEP), aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en especial los principios éticos y de conducta contenidos en los artículos 52 a 54.
- La [LCSP](#), en especial lo dispuesto en los artículos 1, 63 y 64 que regulan las normas de publicidad y transparencia en la contratación pública, y la lucha contra la corrupción y prevención de los conflictos de intereses.
- [La Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado](#) y en la legislación en materia de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas. En este sentido se pone de manifiesto que el artículo 332.2 de la LCSP indica expresamente que la Presidenta y los cuatro Vocales, durante el desempeño de sus cargos, estarán sujetos a la regulación prevista en los artículos 13, 14 y 15 de la Ley 3/2015, de 30 de marzo.
- La [Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno](#).

Este Código Ético tiene igualmente en cuenta las recomendaciones y mejores prácticas difundidas por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) en materia de integridad pública, así como los principios que inspiran la Alianza para el Gobierno Abierto (Open Government Partnership, OGP), de la que España forma parte desde 2011.

El objetivo básico del Código Ético de la OIReScon es implantar un modelo de comportamiento que apunte hacia la excelencia profesional y a consolidar una cultura de integridad. Para ello, se establecen los valores y principios que deben constituir la guía de cualquier actuación y decisión que deban acometer los empleados de la Oficina. Aspira también a reforzar la cultura organizativa de la Oficina, y a estimular el compromiso con la misma por parte de sus empleados más allá de cuestiones económicas, prácticas o de cualquier otra índole, de manera que arraigue en ellos el sentimiento de pertenencia a la misma.

Todo lo expuesto, no será óbice para que el Código Ético de la OIReScon, contribuya, en último término, a llevar a cabo nuestra misión y por tanto a velar por la correcta y eficaz aplicación de la legislación y, en particular, promover la concurrencia y combatir las ilegalidades en relación con la contratación pública.

**Ámbito de aplicación subjetivo:**

El presente Código Ético va dirigido a todo el personal adscrito a la OIReScon, y tiene carácter obligatorio, sin perjuicio de los deberes y obligaciones que corresponden a los empleados públicos en el marco de las disposiciones legales vigentes. Tanto es así que deberá ser asumido por los empleados públicos que prestan servicio en la Oficina como un compromiso real y exigible que aporte a la actividad del órgano un mayor nivel de excelencia y una búsqueda de la mejora continua en los servicios públicos que tiene encomendados.

**III. CÓDIGO ÉTICO.**

El Código Ético es un compendio de normas, criterios y valores que resumen el buen ejercicio de la actividad profesional. Esas normas, criterios y valores tienen su origen en el TREBEP, la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, así como en la Ley 3/2015, de 30 de marzo, y en la voluntad de la OIReScon, de consolidarse como una institución ejemplar, tal y como se recoge en el Plan Estratégico 2020-2024.

Fruto del compromiso de la Oficina con el desarrollo de un modelo de gestión y toma de decisiones que contribuya activamente a la mejora social, económica y ambiental, las actuaciones de su personal debe necesariamente ir más allá del cumplimiento de los principios éticos y de conducta de la Ley. Para ello, se han establecido estándares y pautas de actuación que conduzcan a la prestación de un servicio público en el que el “qué” se hace, sea tan importante como el “para qué” y el “cómo” se lleva a cabo la actuación.

En este sentido, la Oficina, y todos los profesionales que la integran, deberán guiar sus actuaciones en torno a los siguientes valores éticos compartidos y que emergen como los pilares en los que se sustenta nuestra actividad: servicio público, legalidad, independencia, profesionalidad, transparencia, integridad, eficiencia y eficacia, objetividad e imparcialidad, responsabilidad, dedicación, confidencialidad y cooperación y colaboración institucional.

Su carácter es imperativo, de modo que el personal incluido en su ámbito de aplicación estará vinculado a lo expresado en él, tanto desde el punto de vista de las relaciones internas, como las que se proyecten hacia el exterior.

Las normas se refieren a todo el personal de la OIReScon, y orientarán la toma de decisiones en aquellas cuestiones que regula y pauta los comportamientos de todos los miembros del órgano.

El Código se publicará en la página web de la Oficina.

**IV. ESTRUCTURA DEL CÓDIGO ÉTICO.**

El Código Ético de la OIReScon está estructurado de la siguiente manera:

**1. Valores de la OIReScon:**

- Servicio público.
- Legalidad.
- Independencia.

- Profesionalidad.
- Transparencia.
- Integridad.
- Eficiencia y eficacia.
- Objetividad e imparcialidad.
- Responsabilidad.
- Dedicación
- Confidencialidad.
- Cooperación y colaboración institucional.

## **2. Compromiso ético de los empleados públicos que prestan servicios en la OIReScon:**

- Respeto a todos los empleados de la OIReScon.

Valores que guían la actuación profesional y la toma de decisiones del personal integrado en la relación de puestos de trabajo de la OIReScon. Estos valores constituirán la base de las relaciones de dicho personal tanto dentro del ámbito interno como externo del desarrollo de su actividad profesional, pues ajustarán su comportamiento a los principios que aquí se recogen. De cualquier modo, se pone de manifiesto que el personal de la OIReScon actuará de acuerdo al código de conducta recogido en los artículos 52 y siguientes del TREBEP.

- Respeto a la Presidenta y el resto del Personal directivo de la OIReScon.

Valores y principios que rigen la actuación del personal directivo en sus relaciones con el resto del personal de la Oficina que realiza labores de apoyo, así como con representantes del resto del sector público, de conformidad con el principio de ejemplaridad y especial responsabilidad.

En cualquier caso, la actuación del personal directivo de la OIReScon está sujeto a la Ley 3/2015, de 30 de marzo.

## **3. Compromiso ético de los empleados públicos de la OIReScon respecto al resto de organismos públicos y privados:**

Se recogen los principios que deben regir las relaciones con otros organismos, entes o entidades del sector público.

## **4. Compromiso ético de los empleados públicos respecto a la sociedad, el medio ambiente y la disciplina presupuestaria.**

Compromisos que manifiestan la sensibilidad de la Oficina con los nuevos paradigmas que determinan la evolución de la sociedad actual, como son aquellos relacionados con las nuevas formas de gobernanza, el futuro del planeta y la disciplina presupuestaria.

## V. CONTENIDO DEL CÓDIGO ÉTICO:

A continuación, se desarrollan cada uno de los apartados que integran el Código Ético de la OIReScon:

### 1. LOS VALORES DE LA OIReScon

La OIReScon es un órgano colegiado, creado con la finalidad de velar por la correcta aplicación de la legislación y, en particular, promover la concurrencia y combatir las ilegalidades, en relación con la contratación pública.

De forma más específica, tiene encomendadas una serie de competencias y funciones que le confieren especiales características. Éstas están dirigidas a combatir las ilegalidades, así como velar por la correcta y eficaz aplicación del principio de concurrencia en el ámbito de la contratación pública.

Sus valores son los siguientes:

#### 1. SERVICIO PÚBLICO

Todos los empleados públicos de la OIReScon actuarán con la finalidad de servir con objetividad a los intereses generales.

#### 2. LEGALIDAD

De acuerdo con la Constitución española de 1978 y las leyes que la desarrollan, las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, y la LCSP, todas las actuaciones del personal adscrito a la Oficina estarán sometidas plenamente a la ley y al Derecho.

#### 3. INDEPENDENCIA

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 332.1 de la LCSP la Oficina actuará en el desarrollo de su actividad y el cumplimiento de sus fines con plena independencia orgánica y funcional. Está integrada por un/a Presidente/a y cuatro Vocales que no podrán solicitar ni aceptar instrucciones de ninguna entidad pública o privada. De este modo, la Oficina se adscribe al Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Subsecretaría del Departamento, a efectos puramente organizativos y presupuestarios.

El personal al servicio de la Oficina, no aceptará, en el ejercicio de sus funciones, indicaciones, órdenes o instrucciones de ninguna otra autoridad que no sea su Presidenta, los Vocales o el Pleno de la OIReScon, actuando con la autonomía que le requiere la Ley.

#### 4. PROFESIONALIDAD

Uno de los aspectos a abordar por la Estrategia Nacional de Contratación Pública es promover la profesionalización en contratación pública mediante actuaciones de formación del personal del sector público, mediante el diseño de un plan específico en materia de formación en contratación pública y otras actuaciones complementarias de promoción de la profesionalización en la contratación pública.

La OIReScon, dadas las funciones que debe desempeñar, debería estar integrada por un personal altamente cualificado en contratación pública. Por ello, entre sus valores debe constar el de profesionalidad.

#### 5. TRANSPARENCIA

Todas las actuaciones que tengan relación con la toma de decisiones serán transparentes y accesibles a la comprobación objetiva. Para ello, la Oficina publicará en su página web, tanto el Plan Estratégico, como el resto de informes (entre ellos el Informe Anual de Supervisión y el Informe Anual de Actuaciones), estudios, memorias, instrucciones y cualesquiera otros documentos que se elaboren en la misma.

#### 6. INTEGRIDAD

En una Oficina que debe velar por la correcta aplicación de la legislación, promover la concurrencia y combatir ilegalidades en relación con la contratación pública, resulta de gran importancia el valor de la integridad. De este modo, la conducta del personal de la OIReScon debe regirse por la integridad.

#### 7. EFICIENCIA y EFICACIA

Los principios generales de eficacia y eficiencia, recogidos en la Constitución y en las leyes, primarán en la toma de decisiones y actuaciones de la Oficina que sean de su competencia.

#### 8. OBJETIVIDAD E IMPARCIALIDAD

Las actuaciones y decisiones que deban adoptarse en el ejercicio de las competencias atribuidas a la OIReScon, deberán someterse a los principios de objetividad y ponderación, así como a los de profesionalidad de los empleados públicos e imparcialidad. De acuerdo con estos principios, deberán observarse las normas sobre abstención recogidas en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

#### 9. RESPONSABILIDAD

Sus empleados asumirán las responsabilidades derivadas de sus decisiones y actuaciones, incluyendo la de los resultados de los propios comportamientos en el ejercicio de sus funciones.

#### 10. DEDICACIÓN

El ejercicio de las funciones de los empleados públicos adscritos a la Oficina, irá dirigida a la consecución de los objetivos previamente fijados con la mejor disponibilidad y dedicación.

#### 11. CONFIDENCIALIDAD

La información que puedan conocer en el ejercicio de sus funciones deberá ser tratada conforme a las normas de acceso y difusión, respetando, en todo caso, el deber de confidencialidad de la información que no tenga el carácter de pública. En todo caso, será confidencial la información relativa a las actuaciones previas, deliberaciones y análisis y estudios en la fase de elaboración de los informes competencia de la OIReScon.



## 12. COOPERACIÓN Y COLABORACIÓN INSTITUCIONAL

Dado que la OIReScon, en el ejercicio de sus competencias, guarda relación con las administraciones públicas entendidas dentro del ámbito subjetivo del artículo 3 de la LCSP y calificadas como poderes adjudicadores, su actuación deberá de regirse, además de por el principio de legalidad, por los principios de cooperación y de colaboración institucional. Principios determinantes en las relaciones entre administraciones públicas, así como en el intercambio de información y documentación.

Estos valores del Código Ético se articulan y manifiestan en los siguientes compromisos, principios y obligaciones:

### **2. COMPROMISO ÉTICO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS QUE PRESTAN SERVICIOS EN LA OIReScon.**

- ✓ El personal de la Oficina, en su calidad de empleados públicos, debe exhibir en todo momento y en el ejercicio de sus funciones, un comportamiento profesional, respetuoso y eficiente. Debe ser diligente en el cumplimiento de las tareas asignadas y de las instrucciones de sus superiores, solicitar su ayuda cuando sea necesario, y ser responsable en el desempeño de sus deberes, velando siempre por los intereses generales. Es por ello que debe ser fiel a los siguientes principios éticos y de conducta:
  1. Respetará la Constitución y el resto de normas del ordenamiento jurídico.
  2. No realizará un uso privativo de los de los medios materiales y tecnológicos de que disponga la oficina.
  3. Conservará los bienes inventariados de la Oficina, utilizándolos para los fines que le sean propios.
  4. Tratará con atención y respeto a los superiores y a los restantes empleados públicos.
  5. Guardará la debida confidencialidad y sigilo de las cuestiones relativas a su actividad profesional, especialmente cuando la información pueda tener carácter sensible y su difusión pueda resultar perjudicial para el buen desarrollo de la actividad de la Oficina o pueda afectar a su imparcialidad o naturaleza independiente.
  6. Asistirá al trabajo con puntualidad y buena disposición, destinada a un rendimiento óptimo y fomento de un buen ambiente de trabajo.
  7. Participará en los cursos de formación específica que le sean asignados para el mejor desarrollo de la actividad de la OIReScon.
  8. Desarrollará sus funciones con lealtad institucional, y una participación activa en la consecución de los objetivos fijados en los Planes Estratégicos y de Acción de la OIReScon.
  9. Informará, de manera inmediata, a sus superiores de cualquier conducta que implique acoso, violencia o abuso en el trabajo.
  10. Cumplirá rigurosamente las normas de salud y seguridad en el trabajo, y velarán por su propia seguridad y la de los demás.

11. Comunicará cualquier colaboración, intervención, o actividad docente que se disponga a realizar por razón del cargo o puesto que desempeñe o que viniera desempeñando con anterioridad a su incorporación en la Oficina. El reconocimiento de la debida compatibilidad habrá de ser solicitado cuando así se requiera legalmente, salvo que ya se disponga de ella.
12. Evitará realizar actividades que pudieran suponer un conflicto entre el interés particular y el de la Oficina y se abstendrá en la resolución de los asuntos en los que se tenga un interés personal.

Es responsabilidad del personal de la Oficina conocer y cumplir con lo dispuesto en este Código, así como con el resto de la normativa aplicable e informar, en su caso, sobre cualquier incumplimiento de la normativa o del Código, lo antes posible.

✓ Adicionalmente, la Presidenta, el Personal Directivo y el personal de la OIReScon que, por razones de su cargo o responsabilidad, tienen que gestionar personas y dirigir equipos, deben guardar, si cabe, más cuidado en el estricto cumplimiento de las indicaciones contenidas en este Código. Es por ello que cumplirán, además de lo expresado en el punto anterior, con las siguientes obligaciones:

1. El personal directivo y pre-directivo asumirá las tareas que les encomiende la Presidenta, los Vocales y el Pleno de la OIReScon y rendirán cuentas de actividad ante los mismos.
2. Las relaciones con el resto del personal directivo y con sus subordinados, estarán presididas por la lealtad institucional, respeto mutuo y entendimiento corporativo.
3. Promoverán, en todo momento, y en todos los niveles profesionales, unas relaciones basadas en el respeto a la dignidad y profesionalidad de los demás, la participación, la equidad y la colaboración recíproca, propiciando un ambiente laboral respetuoso y positivo.
4. Colaborarán y respetarán las decisiones que adopte la Presidenta, los Vocales y el Pleno con sujeción a la ley y al derecho.
5. Cumplirán sus obligaciones de acuerdo con los valores enunciados en este Código.
6. Actuarán con transparencia en el ejercicio de sus funciones promoviendo el flujo de información tanto a nivel interno, como hacia el exterior.
7. No aceptarán regalos, favores o servicios en condiciones ventajosas que vayan más allá de los usos habituales, sociales y de cortesía, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal.
8. Sin perjuicio de la representación que corresponde al titular de la presidencia, conforme señala el artículo 332.4 de la LCSP, el personal que participe en cualquier tipo de actividad en nombre de la OIReScon, la representará con su máximo interés y dignidad.
9. Utilizarán y promoverán el uso eficiente y austero de los recursos puestos a disposición de la OIReScon.

10. Fomentarán que las personas y equipos que estén bajo su responsabilidad, conozcan y comprendan el alcance de este Código y del resto de la normativa aplicable. En definitiva, se espera de ellos que sean un claro ejemplo de profesionalidad y un referente en el modo de actuar.

### **3. COMPROMISO ÉTICO DE LOS EMPLEADOS RESPECTO AL RESTO DE ORGANISMOS PÚBLICOS Y PRIVADOS.**

1. Todo el personal de la Oficina se compromete a tratar los asuntos que le correspondan con imparcialidad y total dedicación favoreciendo la cooperación y coordinación con el resto de los organismos e instituciones.
2. En todo caso, las relaciones estarán marcadas por la profesionalidad, el respeto y la educación en toda su extensión.
3. Las decisiones se tomarán con la mayor celeridad posible sin que en ningún caso se descuide la calidad en las resoluciones, informes o respuestas que se adopten.
4. Los trabajadores de la OIReScon aportarán su creatividad, experiencia, saber hacer y profesionalidad para avanzar en la cooperación y coordinación con el resto de las Administraciones y de los organismos públicos, aportando ideas y conocimientos en una voluntad de avance e innovación.
5. Se potenciará la disposición a la escucha y comprensión de los problemas que surjan en las relaciones con los organismos, entidades y empresas privadas, ayudando a encauzar y solucionar las dificultades que se planteen.
6. Se actuará con empatía, imparcialidad, educación, corrección y respeto en todas las circunstancias.
7. Harán del servicio público y el respeto a la normativa de contratos y administrativa, la máxima a respetar en el trabajo, encauzándola para dar respuesta a las necesidades que surjan en sus relaciones con terceros.
8. Pondrán a disposición del resto del sector público y empresas cuantos medios sean necesarios para asegurar su interlocución con la OIReScon.

### **4. COMPROMISO ÉTICO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS CON LA SOCIEDAD, EL MEDIO AMBIENTE Y LA DISCIPLINA PRESUPUESTARIA**

- ✓ La OIReScon y la sociedad:
  1. La OIReScon y sus empleados fomentarán la colaboración con los organismos y entidades en materia de contratación, así como con la sociedad en su conjunto, mediante la publicación de estudios, guías y buenas prácticas en su página web para su consulta y descarga, proyectando así, su conocimiento y experiencia en el ámbito de la contratación pública hacia el exterior.
  2. Asimismo, la OIReScon y sus empleados se presentan como una organización moderna y abierta, permeable a las nuevas corrientes de gobernanza. Por ello, ya existe a disposición de las empresas y autónomos, un buzón para facilitar la comunicación directa con la Oficina.
- ✓ La OIReScon y el medio ambiente

1. Todos los empleados de la Oficina se comprometen a minimizar el impacto medioambiental que generen las actividades que desarrollen.
  2. Todos los medios serán reutilizados en la medida de lo posible, vigilando el consumo de papel, compartiendo recursos y abordando los gastos de material responsablemente.
  3. De la misma forma, se utilizarán responsablemente los recursos que impliquen consumos energéticos, así como, los que eleven las mediciones de la huella de carbono.
- ✓ La OIReScon y la disciplina presupuestaria
1. La OIReScon y sus empleados cuidarán, en el ámbito de sus competencias, que las disposiciones reglamentarias, en fase de elaboración y aprobación, los actos administrativos, los contratos y los convenios de colaboración y cualquier otra actuación que afecte a los gastos públicos, se supediten, de forma estricta, a las disponibilidades presupuestarias y a los límites de los escenarios presupuestarios plurianuales.

## **VI. COMITÉ DE ÉTICA.**

### **1. COMPOSICIÓN Y MANDATO.**

Con el fin de velar por una adecuada puesta en práctica y cumplimiento de este Código, se creará un Comité de Ética.

Este comité, de carácter interno, estará integrado por cinco miembros: un presidente y cuatro vocales, que serán en todo caso personal de la OIReScon. La presidencia y los cuatro miembros que integran el Comité de Ética serán designados por el Pleno de la OIReScon.

El mandato de las personas integrantes del Comité de Ética será por un plazo de tres años, que puede ser renovado tres años más, previa ratificación de las unidades a quienes corresponde su designación. La falta de pertenencia a la OIReScon dará lugar al cese como miembro del Comité, debiendo sustituirse la vacante por el sistema de elección establecido en el presente apartado. La persona así designada como nuevo miembro del Comité ocupará el puesto por el plazo que reste hasta la finalización del mandato del miembro sustituido.

### **2. ESTATUTO DE SUS MIEMBROS Y RÉGIMEN DE ACTUACIÓN.**

Las personas que integran el Comité de Ética ejercen sus funciones con plena autonomía, independencia, objetividad e imparcialidad. No pueden recibir instrucciones de ningún órgano o autoridad.

El Comité de Ética debe reunirse con la periodicidad necesaria para el cumplimiento de sus funciones y, en todo caso, al menos dos veces al año.

Se procurará que sus decisiones se adopten por unanimidad. En caso de discrepancias entre sus miembros, se adoptarán con el voto favorable de la mayoría de sus miembros. De cualquier modo, resultará de aplicación la regulación relativa a los órganos colegiados establecida en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Sus miembros deben guardar secreto de la información a la que accedan para ejercer sus funciones y deben preservar la confidencialidad de los datos personales tratados, incluso una vez que hayan cesado en el cargo, así como de las deliberaciones realizadas en su seno.

### **3. FUNCIONES.**

Las funciones del Comité de Ética serán las siguientes:

1. Adoptar las acciones y medidas que considere necesarias para difundir y velar por el cumplimiento del Código Ético.
2. Resolver las cuestiones que puedan plantearse en relación a su interpretación y aplicación.
3. Impulsar medidas de formación y de prevención de actuaciones contrarias a los valores de buena gobernanza, las normas y las pautas de conducta que regulan el Código Ético.
4. Formular recomendaciones sobre los incumplimientos del Código Ético, sin perjuicio de las funciones de investigación del órgano de control que corresponda en los supuestos que pudieran ser constitutivos de infracción disciplinaria.
5. Formular recomendaciones y proponer mejoras periódicas, por un lado, del Código Ético, elaborando propuestas de modificación para mantenerlo actualizado, así como de la gestión del propio Código Ético.
6. Emitir los informes que les sean solicitados, vinculados al ejercicio de estas funciones. En el caso de las propuestas de sanción tramitadas en aplicación de este Código, su informe es preceptivo.
7. Elaborar una memoria anual de la actividad y elevarla para su presentación al Pleno de la Oficina. Dicha memoria anual de actividad quedará reflejada en el informe Anual de Actuaciones de la OIReScon.

### **4. CANALES DE COMUNICACIÓN**

Cuando el personal de la Oficina tenga indicios razonables de la comisión de alguna irregularidad o de algún acto contrario a la legalidad o a las normas de actuación recogidas en este Código Ético podrá comunicarlo a través de los siguientes canales, siempre con la máxima garantía de confidencialidad:

- Por escrito, pudiendo realizarlo mediante un email al buzón de correo electrónico que se habilite a estos efectos y que será gestionado por el Comité de Ética, o verbalmente, a través del número de teléfono del miembro del Comité de Ética que se designe.
- Concertando una reunión con el presidente o alguno de los vocales del Comité de Ética.
- A través del inmediato superior jerárquico, quién trasladará dicha comunicación al Comité de Ética en el caso de que aprecie la existencia de indicios suficientes para ello.

La comunicación realizada por estos canales deberá contener como mínimo los siguientes datos:

1. Identidad de la persona que realiza la comunicación.
2. Identidad de la persona o personas sobre las que versa la comunicación.
3. Hechos y motivos de la comunicación, concretando en lo posible las irregularidades, incumplimientos normativos o vulneración del Código Ético detectados.
4. Lugar, fecha y firma si la comunicación se realiza mediante escrito.

La identidad de la persona que realice una comunicación a través de este canal tendrá la consideración de información confidencial y sus datos solo podrán ser facilitados a las autoridades administrativas o judiciales en la medida en que fueren requeridos por estas como consecuencia de cualquier procedimiento administrativo o judicial iniciado como resultado de una investigación. Dicha cesión se realizará siempre dando pleno cumplimiento a la legislación vigente en materia de protección de datos de carácter personal.

#### **5. OBSERVANCIA Y CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO**

En el caso de que se advirtiera un incumplimiento del Código Ético, el Comité de Ética lo comunicará al afectado, dándole un plazo para que pueda formular alegaciones, transcurrido el cual se adoptará una decisión mediante una recomendación de mejora ética o de gestión, con la finalidad de que el empleado o empleada adopte voluntariamente medidas correctoras que impidan la reiteración de tales conductas.

La gravedad, reiteración, o persistencia en la actitud, una vez recibida la recomendación, podrán ser tenidas en cuenta por el Pleno de la OIReScon a la hora de adoptar las medidas de régimen interno que sean oportunas. Todo ello de acuerdo con la normativa de recursos humanos y, sin perjuicio del procedimiento disciplinario que proceda.

### **VII. PROMOCIÓN, DIFUSIÓN, EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y REVISIONES DEL CÓDIGO ÉTICO.**

#### **1. PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO.**

La OIReScon publicará el Código Ético en su página web oficial.

A su vez, dentro del protocolo de acogida de los nuevos empleados y empleadas, se incluirá, junto con la documentación de bienvenida, una copia actualizada de este Código Ético, de manera que cualquier persona que entre a formar parte de la OIReScon, tenga acceso inmediato al documento. El Código Ético deberá ser suscrito expresamente por el personal integrante de la OIReScon.

La Oficina, a propuesta del Comité de Ética adoptará cualesquiera otras medidas destinadas a facilitar, incentivar y promover el cumplimiento de este Código.

#### **2. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO**

El Comité de Ética establecerá las medidas y procedimientos necesarios para supervisar y evaluar el cumplimiento efectivo de los valores, principios de actuación y norma de conducta recogidos en este Código y las políticas internas que los desarrollen.

### **3. REVISIONES**

Este Código estará sujeto a revisiones periódicas, siempre que la evolución de la normativa y las circunstancias, así lo determinen. Éstas se adoptarán por el Pleno de la OIReScon, a propuesta del Comité Ético previa deliberación, a solicitud propia o del personal de la OIReScon interesado.

El presente Código Ético, que ha contado con la participación del personal adscrito a la OIReScon, queda aprobado por el Pleno de la citada Oficina el 13 de septiembre de 2022.