



CÓDIGO ÉTICO DEL CIEMAT

Índice:

1	Definición	2
2	Los códigos éticos en los Organismos Públicos:	3
3	Finalidad	5
4	Principios rectores y pautas de conducta en CIEMAT	6
4.1	Respeto a la legalidad, derechos humanos y a los valores éticos	7
4.2	Respeto a las personas	7
4.3	Desarrollo profesional e igualdad de oportunidades.....	7
4.4	Cooperación y dedicación	8
4.5	Seguridad y salud en el trabajo	8
4.6	Uso y protección de los recursos del Centro	9
4.7	Prevención de malas prácticas de tipo económico	9
4.8	Imagen y reputación corporativa	10
4.9	Lealtad a la institución y conflictos de intereses	10
4.10	Tratamiento de la información y del conocimiento.....	11
4.11	Relaciones con otras instituciones, empresas colaboradoras y proveedores.....	12
4.12	Respeto al medio ambiente	13
4.13	Experimentación animal	13
5	Ámbito de aplicación	14
6	Aceptación y cumplimiento del Código	14
7	Comisión del Código Ético	15
8	Vigencia	15





Preámbulo

El Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas (CIEMAT) es un Organismo Público de Investigación adscrito al Ministerio de Ciencia e Innovación a través de la Secretaría General de Investigación. La actividad de CIEMAT está focalizada principalmente en los ámbitos de la energía y el medio ambiente, y los campos tecnológicos relacionados con ambos. Ocupa una posición intermedia en la cadena que va desde la creación de conocimiento básico a la aplicación industrial, de forma que su ámbito de actividad busca siempre servir de puente entre la I+D+i y los objetivos de interés social. En este sentido, trabaja en estrecha colaboración con otros centros nacionales, e internacionales de I+D+i, instituciones, universidades y empresas del sector público y privado, con el fin de transferir los conocimientos y la tecnología que se han generado, y con ello apoyar el impulso de la innovación, basándose en el conocimiento.

La actividad de I+D+i realizada por CIEMAT se desarrolla en el ámbito nacional e internacional, en el marco de los programas de la Unión Europea y la cooperación con otras instituciones y centros de investigación de otros países. La I+D+i se complementa con las actividades de formación, transferencia de tecnología, prestación de servicios técnicos y el asesoramiento a otras instituciones y con la representación de España en diversos foros internacionales.

CIEMAT se enmarca en una Instalación Nuclear Única que actúa, bajo el control y supervisión del Consejo de Seguridad Nuclear (CSN). El Consejo de Seguridad Nuclear es el único organismo competente en España en materia de seguridad nuclear y protección radiológica, encargado de proteger a los trabajadores y trabajadoras, a la población en general, y al medio ambiente de los efectos nocivos de las radiaciones ionizantes, y de supervisar que las instalaciones nucleares y radiactivas sean operadas por los titulares de forma segura, estableciendo las medidas de prevención y corrección frente a emergencias radiológicas, cualquiera que sea su origen, dentro del marco legal existente. El CSN debe mantener informado al Gobierno, al Congreso de los Diputados y al Senado de cualquier suceso que afecte a la seguridad nuclear y la protección radiológica, a través de la Comisión de Transición Ecológica.

1 Definición

El código ético, por definición, es una afirmación formal de principios que definen los estándares de comportamiento de una entidad, así como un instrumento para informar a los usuarios sobre aquellos principios. Por tanto, complementa la regulación de las relaciones laborales, en la medida en que, establece unos principios para implementar conductas socialmente responsables, pero no puede, ni debe, sustituir o suplantar la legislación o los acuerdos o pactos en vigor. Por lo que, sus principios de actuación sólo serán vinculantes en la medida en que estén plenamente en consonancia con los principios constitucionales, legales y contractuales que regulan las relaciones laborales.

El código ético intenta definir la filosofía y los valores de la institución, fijando reglas para enfrentarse a ciertos problemas, conflictos o asuntos delicados que pueden surgir en la dirección y gestión de la empresa.

Se trata de un instrumento para promover el conocimiento y la interiorización de los valores organizativos, así como un modo de comunicar a todos sus miembros el comportamiento que éstos han de seguir en sus relaciones con los diferentes grupos de interés del Organismo.





2 Los códigos éticos en los Organismos Públicos:

Históricamente, la Administración Pública ha recurrido a códigos tanto para fomentar en ellos los valores deseables, como para evitar actitudes antiéticas. El código de conducta en el servicio público es una declaración en la que se definen las actitudes esperadas por parte de los servidores públicos señalando además principios éticos aplicables en su ámbito laboral. Generalmente también abarca un compendio de valores, así como una lista de responsabilidades y obligaciones jurídicas.

En los últimos años, la Responsabilidad Social Corporativa ha adquirido un gran protagonismo en el ámbito empresarial, y empieza a condicionar el modelo de desempeño de la Administración Pública. La Administración Pública, los Organismos Públicos y el Sector Público Empresarial, como entidades al servicio del interés general, deberían actuar como modelo de comportamiento, y ser pioneras en la aplicación de políticas de RSC. Sin embargo, en comparación con las empresas privadas, por lo general, han sido más lentas en integrar el concepto de RSC en su gestión. La Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible facilita que las entidades públicas empresariales adscritas a la Administración General del Estado comiencen a revisar sus procesos para hacerlos más sostenibles, incorporen criterios responsables en sus procesos de contratación, y elaboren anualmente informes de sostenibilidad y gobierno corporativo.

Las disposiciones normativas que se han venido dictando y que recogen pautas éticas en el sector público son numerosas, por ejemplo:

- Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.
- Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible (Título II Competitividad, Capítulo V Ciencia e innovación).
- Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno.
- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
- Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.
- Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado.
- 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.
- Ley 10/2010, de 28 de abril, de Prevención del Blanqueo de Capitales y de la Financiación del Terrorismo.
- Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado.

Por su incidencia directa, en la regulación de los principios éticos y de conducta de los empleados de la Administración pública, cabe destacar el contenido 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. (Publicado en: «BOE» núm. 261, de 31/10/2015); en particular lo dispuesto en los artículos 53 y 54:

Artículo 53.- Principios éticos.

1. Los empleados públicos respetarán la Constitución y el resto de las normas que integran el ordenamiento jurídico.
2. Su actuación perseguirá la satisfacción de los intereses generales de los ciudadanos y se fundamentará en consideraciones objetivas orientadas hacia la imparcialidad y el interés común, al margen de cualquier otro factor que exprese posiciones personales, familiares, corporativas, clientelares o cualesquiera otras que puedan colisionar con este principio.
3. Ajustarán su actuación a los principios de lealtad y buena fe con la Administración en la que presten sus servicios, y con sus superiores, compañeros, subordinados y con los ciudadanos.
4. Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
5. Se abstendrán en aquellos asuntos en los que tengan un interés personal, así como de toda actividad privada o interés que pueda suponer un riesgo de plantear conflictos de intereses con su puesto público.
6. No contraerán obligaciones económicas ni intervendrán en operaciones financieras, obligaciones patrimoniales o negocios jurídicos con personas o entidades cuando pueda suponer un conflicto de intereses con las obligaciones de su puesto público.
7. No aceptarán ningún trato de favor o situación que implique privilegio o ventaja injustificada, por parte de personas físicas o entidades privadas.
8. Actuarán de acuerdo con los principios de eficacia, economía y eficiencia, y vigilarán la consecución del interés general y el cumplimiento de los objetivos de la organización.
9. No influirán en la agilización o resolución de trámite o procedimiento administrativo sin justa causa y, en ningún caso, cuando ello comporte un privilegio en beneficio de los titulares de los cargos públicos o su entorno familiar y social inmediato o cuando suponga un menoscabo de los intereses de terceros.
10. Cumplirán con diligencia las tareas que les correspondan o se les encomienden y, en su caso, resolverán dentro de plazo los procedimientos o expedientes de su competencia.
11. Ejercerán sus atribuciones según el principio de dedicación al servicio público absteniéndose no solo de conductas contrarias al mismo, sino también de cualesquiera otras que comprometan la neutralidad en el ejercicio de los servicios públicos.
12. Guardarán secreto de las materias clasificadas u otras cuya difusión esté prohibida legalmente, y mantendrán la debida discreción sobre aquellos asuntos que conozcan por razón de su cargo, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceros, o en perjuicio del interés público.





Artículo 54. Principios de conducta.

1. Tratarán con atención y respeto a los ciudadanos, a sus superiores y a los restantes empleados públicos.
2. El desempeño de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo se realizará de forma diligente y cumpliendo la jornada y el horario establecidos.
3. Obedecerán las instrucciones y órdenes profesionales de los superiores, salvo que constituyan una infracción manifiesta del ordenamiento jurídico, en cuyo caso las pondrán inmediatamente en conocimiento de los órganos de inspección procedentes.
4. Informarán a los ciudadanos sobre aquellas materias o asuntos que tengan derecho a conocer, y facilitarán el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones.
5. Administrarán los recursos y bienes públicos con austeridad, y no utilizarán los mismos en provecho propio o de personas allegadas. Tendrán, asimismo, el deber de velar por su conservación.
6. Se rechazará cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas que vaya más allá de los usos habituales, sociales y de cortesía, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal.
7. Garantizarán la constancia y permanencia de los documentos para su transmisión y entrega a sus posteriores responsables.
8. Mantendrán actualizada su formación y cualificación.
9. Observarán las normas sobre seguridad y salud laboral.
10. Pondrán en conocimiento de sus superiores o de los órganos competentes las propuestas que consideren adecuadas para mejorar el desarrollo de las funciones de la unidad en la que estén destinados. A estos efectos se podrá prever la creación de la instancia adecuada competente para centralizar la recepción de las propuestas de los empleados públicos o administrados que sirvan para mejorar la eficacia en el servicio.
11. Garantizarán la atención al ciudadano en la lengua que lo solicite siempre que sea oficial en el territorio.

3 Finalidad

El Comité de Dirección del Centro de Investigaciones Energéticas Medioambientales y Tecnológicas (CIEMAT), por medio del presente Código de Conducta Ética, pretende poner de manifiesto los valores y los principios éticos, que inspiran su actuación y que deben regir la actividad de todo su personal. En estrecha relación con el principio de transparencia y como vehículo de expresión de las políticas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), se establecen los códigos éticos de empresas u organismos, públicos o privados, que pueden fijar éstos de forma unilateral, negociarlo con los representantes del personal o incluirlo en los convenios colectivos. En los casos en que el código sea fijado por las organizaciones o empresas directamente, estos instrumentos, relevantes para la protección de los derechos humanos, laborales y medio ambientales, como herramienta de RSC, sólo pueden complementar, y no sustituir, la legislación nacional o internacional, el diálogo social o la negociación colectiva. Los códigos de ética tienen por finalidad dar a conocer cuáles son las prácticas que las organizaciones o empresas consideran aceptables y cuáles no.

El Código Ético de CIEMAT tiene como finalidad establecer las pautas que han de presidir el





comportamiento ético de todo su personal en el desempeño diario, en lo que respecta a las relaciones e interacciones que mantiene internamente, así como con los proveedores y colaboradores externos, con las instituciones públicas y privadas y con la sociedad en general.

Este Código Ético constituye una guía de actuación para asegurar un comportamiento adecuado en el desempeño profesional de su personal, de acuerdo con la legislación vigente y la normativa interna establecida. El Código Ético de CIEMAT refleja el principio de diligencia debida aplicado por este centro para la prevención, detección y erradicación de irregularidades relacionadas con incumplimientos del Código y de las normas internas establecidas, incluyendo aquellas que hacen referencia a ilícitos penales. La institución entiende que la diligencia en estas materias requiere, entre otros, diseñar e implantar modelos de control que analicen regularmente los riesgos en los asuntos contemplados en este Código, aseguren el conocimiento de las normas en la organización, definan responsabilidades y establezcan procedimientos que permitan la notificación confidencial de irregularidades, así como su resolución.

4 Principios rectores y pautas de conducta en CIEMAT

CIEMAT considera que la confianza de su personal, proveedores y colaboradores externos, al igual que el entorno social en el que desarrolla su actividad, se fundamenta en la integridad y responsabilidad en el desempeño profesional de cada uno de los miembros de su plantilla. La integridad se entiende como la actuación ética, honrada y de buena fe. La responsabilidad profesional se entiende como la actuación proactiva, eficiente y enfocada a la excelencia, la calidad y la voluntad de servicio. CIEMAT espera de todo su personal un comportamiento íntegro y responsable en el desempeño de sus funciones. Asimismo, este Organismo Público de Investigación también espera que sus proveedores y colaboradores externos mantengan un comportamiento acorde con estos principios. Toda la plantilla del Organismo, con independencia de su relación jurídico laboral, puede consultar cualquier duda sobre la interpretación de las pautas de conducta que aparecen en este Código y deberá informar, de buena fe y sin temor a represalias, sobre cualquier incumplimiento de las pautas del Código que observe en su desempeño profesional, a su superior jerárquico o a la Dirección del Centro.

Además, el Código Ético determina pautas específicas de actuación en las siguientes áreas de contenidos:

1. Respeto a la legalidad, derechos humanos y a los valores éticos.
2. Respeto a las personas.
3. Desarrollo profesional e igualdad de oportunidades.
4. Cooperación y dedicación.
5. Seguridad y salud en el trabajo.
6. Uso y protección de los recursos del Centro
7. Prevención de malas prácticas de tipo económico
8. Imagen y reputación corporativa.
9. Lealtad a la institución y conflictos de intereses.
10. Tratamiento de la información y del conocimiento.
11. Relaciones con otras instituciones, empresas colaboradoras y proveedores





12. Respeto al medio ambiente.
13. Experimentación animal

4.1 Respeto a la legalidad, derechos humanos y a los valores éticos

Este Centro de Investigación asume el compromiso de actuar en todo momento, de acuerdo con la legislación vigente, con el sistema normativo interno establecido, con las prácticas éticas internacionalmente aceptadas, con total respeto hacia los derechos humanos y las libertades públicas. Las actividades y operaciones de CIEMAT se desarrollan conforme a su declaración de Misión y Objetivos. Todo su personal debe cumplir las leyes vigentes en los países donde desarrolla su actividad, atendiendo al espíritu y la finalidad de las mismas, y observando en todas sus actuaciones un comportamiento ético. Asimismo, debe evitar cualquier conducta que, aun sin violar la ley, pueda perjudicar la reputación de la institución ante la comunidad, el gobierno del país u otros organismos, o afectar de manera negativa a sus intereses.

El personal del CIEMAT debe actuar con honradez e integridad en todos sus contactos o transacciones con las autoridades y personal de los diferentes gobiernos y administraciones, asegurando que toda la información y documentación que presente, así como las declaraciones que realice, sean veraces.

Todos los miembros de la plantilla del Centro deben conocer las leyes que afecten a su trabajo, solicitando, en su caso, la información precisa a través de su superior o de las instancias que correspondan. Ningún empleado o empleada colaborará conscientemente con terceros en la violación de ninguna ley, ni participará en ninguna actuación que comprometa el respeto al principio de legalidad.

Por su parte, CIEMAT pondrá los medios necesarios para que se conozca en cada momento la normativa externa e interna relevante para las funciones que su personal desempeñe, y establecerá los modelos de control interno necesarios que aseguren el cumplimiento de la legalidad y los valores éticos.

4.2 Respeto a las personas

CIEMAT rechaza cualquier manifestación de acoso físico, psicológico, moral o de abuso de autoridad, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno intimidatorio u ofensivo con los derechos de las personas. Sus empleadas y empleados deben tratarse entre sí con respeto, propiciando unas relaciones cordiales y un entorno de trabajo agradable, saludable y seguro. Tienen la obligación de tratarse de forma justa y respetuosa entre sí, con independencia de su relación jerárquica. De la misma forma, las relaciones del personal del CIEMAT con los de las empresas o entidades colaboradoras externas estarán basadas en el respeto profesional y la colaboración mutua.

CIEMAT considera importante el desarrollo integral de la persona, por lo que facilitará el necesario equilibrio entre la vida profesional y la vida personal, para lo que adoptará medidas de conciliación y potenciará la igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres en el ejercicio de sus derechos y en su carrera profesional, a través de la Unidad de Igualdad del Centro.

4.3 Desarrollo profesional e igualdad de oportunidades

CIEMAT promueve el desarrollo profesional y personal de todo su personal, asegurando la igualdad de oportunidades a través de sus políticas de actuación. No acepta ningún tipo de discriminación en el ámbito laboral o profesional por motivos de edad, raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o discapacidad.

Además, se compromete en la aplicación de las políticas públicas establecidas para promover una mayor





igualdad de oportunidades y para el fomento de una cultura corporativa basada en el mérito. Su política de selección y promoción se fundamenta en las competencias, el desempeño de las funciones profesionales y en los criterios de mérito y capacidad definidos en los requisitos del puesto de trabajo, así como en la excelencia científica y técnica, de acuerdo con baremos objetivos nacionales e internacionales. Todo su personal puede y debe participar de manera activa en los planes de formación que el Centro pone a su disposición, implicándose en su propio desarrollo y comprometiéndose a mantener actualizados los conocimientos y competencias necesarias, con el fin de propiciar su progreso profesional y aportar valor a la institución y a la sociedad en general. Las personas que ejercen cargos de dirección deben actuar como facilitadoras del desarrollo profesional de sus colaboradores, de forma que se propicie su crecimiento profesional en la empresa.

4.4 Cooperación y dedicación

CIEMAT propicia un entorno de cooperación y trabajo en equipo para un mejor aprovechamiento de todas las capacidades y recursos. Fomenta el espíritu de colaboración, poniendo a disposición de las unidades organizativas y del resto del personal del Organismo, los conocimientos o recursos que puedan facilitar la consecución de los objetivos e intereses del mismo. No obstante, esta obligación no contravendrá las limitaciones legales de separación de actividades relativas a la participación en estructuras organizativas ajenas, ni la facilitación de información sensible. Asimismo, cuando la legislación lo establezca, se promoverá que los responsables de la gestión cotidiana de determinadas actividades tengan capacidad de decisión efectiva sobre las mismas, sin perjuicio de la adecuada supervisión por parte de sus superiores jerárquicos.

Su personal debe trabajar de forma eficiente durante la jornada laboral, rentabilizar el tiempo y los recursos que la empresa pone a su disposición, y tratar de aportar el máximo valor en todos los procesos en los que participa.

4.5 Seguridad y salud en el trabajo

CIEMAT, como titular de la Instalación Nuclear Única que lo constituye, asume su plena responsabilidad en las actividades relativas a la seguridad radiológica y la protección radiológica.

Para CIEMAT la seguridad es una prioridad absoluta. Por ello, toda persona de la Dirección y al servicio del Organismo tiene como objetivo alcanzar los más altos niveles de compromiso, rendimiento y eficacia en:

- la seguridad y la protección radiológicas relacionadas con las actividades científico-técnicas que desarrolla en sus instalaciones radiactivas;
- la utilización de distintas aplicaciones de las radiaciones ionizantes;
- el desmantelamiento y descontaminación de antiguas instalaciones nucleares o radiactivas, así como con los transportes y traslados de fuentes o residuos asociados;
- la seguridad y la salud de sus empleados y empleadas, así como de sus contratistas, proveedores y colaboradores externos;
- la protección contra las radiaciones ionizantes para sus empleadas y empleados, sus proveedores y colaboradores externos, el medioambiente y la población general;
- la protección del medioambiente tanto en términos de muestreo como de huella ambiental;
- la prevención y protección contra actos maliciosos.





Como norma general, CIEMAT impulsa la adopción de políticas de seguridad y salud en el trabajo y adopta las medidas preventivas establecidas en la legislación vigente en esta materia. Asimismo, impulsa e incentiva la aplicación de sus normas y políticas de seguridad y salud en el trabajo por parte de las empresas colaboradoras y proveedores con los que opera.

Se considera que la seguridad es una responsabilidad individual y colectiva, y una condición de empleo, motivo por el que se fomentan, en CIEMAT, los comportamientos seguros que permitan evitar daños a las personas, a las instalaciones y al medioambiente. Con el propósito de definir estos comportamientos seguros, existe un conjunto de documentación preceptiva, y normas básicas de seguridad y prevención de riesgos laborales, y procedimientos, que deben ser conocidos y respetados por quienes integran su estructura organizativa, incluida la Dirección del Centro.

Asimismo, CIEMAT fomenta los valores organizativos y de cultura de seguridad en el conjunto de la Instalación Nuclear Única, tanto en las instalaciones radiactivas como en los laboratorios convencionales y en el uso del conjunto de los recursos materiales de los que dispone. Es obligación de todo el personal de CIEMAT:

- Potenciar, tanto a niveles organizativos internos, como en la relación con cualquier colaborador externo que preste servicios en CIEMAT, la capacidad de cuestionar los principios y prácticas de seguridad e informar sobre medidas de seguridad a través de los mecanismos existentes de gestión de la calidad de CIEMAT.
- Fomentar el cumplimiento de las normas de seguridad
- Prevenir, detectar, contener, corregir, evaluar y, optimizar los sucesos relacionados con la seguridad y aprender de ellos.
- Garantizar la autenticidad de la información relacionada con la seguridad

4.6 Uso y protección de los recursos del Centro

CIEMAT pone a disposición de su plantilla los recursos necesarios para el desempeño de su actividad profesional, y se compromete a facilitar los medios para su protección y salvaguarda. Todo el personal debe utilizar los recursos de la empresa de forma responsable, eficiente y apropiada en el entorno de su actividad profesional. Asimismo, debe protegerlos y preservarlos de cualquier uso inadecuado del que pudieran derivarse perjuicios para los intereses de la institución.

No se permite el uso de los equipos informáticos que el CIEMAT pone a disposición de su personal para utilizar programas o aplicaciones informáticas cuya utilización sea ilegal, que puedan dañar la imagen o reputación del Organismo, o para acceder, descargar o distribuir contenidos ilegales u ofensivos.

4.7 Prevención de malas prácticas de tipo económico

Las malas prácticas de tipo económico, como la corrupción o el soborno, se producen cuando el personal hace uso de prácticas no éticas para la obtención de algún beneficio para la entidad, o para sí mismo. La corrupción y el soborno son unas de las categorías de fraude.

CIEMAT se declara contrario a influir sobre la voluntad de personas ajenas al Centro para obtener beneficio alguno mediante el uso de prácticas no éticas. Tampoco permitirá que otras personas o entidades puedan utilizar esas prácticas con su personal. Ningún miembro de la plantilla, ni de la Dirección podrá aceptar, ni directa ni indirectamente, obsequios o compensaciones de ningún tipo que





tengan por objeto influir de manera impropia en sus relaciones profesionales o administrativas, sea con entidades públicas o privadas. Asimismo, no podrá hacer, ni directa ni indirectamente, pagos, obsequios o compensaciones de ningún tipo que no se consideren propios del curso normal de las actividades del Organismo para tratar de influir de manera impropia en sus relaciones profesionales o administrativas, sea con entidades públicas o privadas.

Aquellos terceros a los que CIEMAT pueda recurrir para el desarrollo de sus objetivos, deberán asumir, en sus relaciones con entidades privadas y públicas, compromisos similares a los que se recogen en este Código. Adicionalmente, el personal en el desarrollo de sus funciones profesionales velará por el cumplimiento del control interno establecido, para evitar irregularidades y ventajas indebidas en la relación de este Centro con terceros.

4.8 Imagen y reputación corporativa

CIEMAT considera su imagen y reputación corporativa como uno de sus activos más valiosos para preservar la confianza de sus empleados, proveedores y autoridades, y de la sociedad en general. Es una obligación de su personal el poner el máximo cuidado en preservar la imagen y reputación del Centro en todas sus actuaciones profesionales. Igualmente, vigilará el respeto y uso correcto y adecuado de la imagen y reputación corporativa por parte del personal de empresas o entidades contratistas y colaboradoras. El personal ha de ser especialmente cuidadoso en cualquier intervención pública, debiendo contar con la autorización necesaria para intervenir ante los medios de comunicación, participar en jornadas profesionales o seminarios o en cualquier otro evento que pueda tener una difusión pública, incluidos los comentarios en redes sociales, en calidad de personal del CIEMAT. Su vinculación o colaboración con cualesquiera partidos políticos se realizará a título personal y será ajena totalmente a las actividades del Organismo.

4.9 Lealtad a la institución y conflictos de intereses

Los conflictos de interés aparecen en aquellas circunstancias en que los intereses personales, de forma directa o indirecta, son contrarios o entran en colisión con los intereses del CIEMAT, interfieren en el cumplimiento recto de los deberes y responsabilidades profesionales o involucran a título personal en alguna transacción u operación económica del Centro.

Este Organismo Autónomo considera que la relación con los miembros de su plantilla debe basarse en la lealtad que nace de unos intereses comunes. En este sentido, respeta su participación en otras actividades profesionales o empresariales siempre que sean legales y no entren en concurrencia desleal o colisión con sus responsabilidades como empleados públicos de la Administración General del Estado. En esta línea, éstos habrán de atenerse a las limitaciones a la participación en empresas establecidas en la legislación que les sea aplicable. Es por ello que deberán informar al CIEMAT en el caso de que ellos mismos y/o sus familiares cercanos participen o vayan a participar en los órganos de gobierno de otras entidades o instituciones que puedan entrar en colisión con los intereses del Centro.

Durante el desempeño de sus responsabilidades profesionales, deben actuar con lealtad y atendiendo a la defensa de los intereses del Organismo. Asimismo, deben evitar situaciones que puedan dar lugar a un conflicto entre los intereses personales y los de la institución. Así, deben abstenerse de representar a la entidad y de intervenir o influir en la toma de decisiones en cualquier situación en la que directa o indirectamente tengan un interés personal.





4.10 Tratamiento de la información y del conocimiento

CIEMAT considera la información y el conocimiento como uno de sus activos principales e imprescindibles para la gestión corporativa, por lo que deben ser objeto de una especial protección. El Centro declara la veracidad de la información como principio básico en todas sus actuaciones, por lo que toda su plantilla debe transmitir de forma veraz toda la información que tenga que comunicar, tanto interna como externamente y, en ningún caso proporcionará, a sabiendas, información incorrecta o inexacta que pueda inducir a error al que la recibe.

Todo el personal que introduzca cualquier tipo de información en los sistemas informáticos del Organismo debe velar porque ésta sea rigurosa y fiable. En particular, todas las transacciones económicas de la institución deberán ser reflejadas con claridad y precisión en los registros correspondientes, a través de las correspondientes Cuentas Contables, así como todas las operaciones realizadas y todos los ingresos y gastos incurridos. Se evitará cualquier práctica que contravenga el compromiso de reflejar con claridad y precisión todas las transacciones económicas en las Cuentas del Organismo.

Toda persona al servicio del Organismo, incluido el personal de Dirección debe guardar la más estricta confidencialidad sobre toda aquella información restringida, a la que acceda como consecuencia del desempeño de su actividad profesional. Quienes dispongan de información restringida sobre la entidad o sobre aspectos importantes de la estrategia, política, planes o activos de la misma, deberán preservarla para que no pueda ser utilizada de forma inadecuada y abstenerse de utilizarla indebidamente en beneficio propio o de terceros. Ante cualquier duda sobre el carácter de la información, deben considerarla como restringida mientras no se les indique lo contrario.

CIEMAT promueve que la información y conocimiento, que se genera en la entidad, fluya adecuadamente entre todo su personal y unidades organizativas, para facilitar la gestión de las actividades, y potenciar el desarrollo de las personas.

Toda la información y el conocimiento, entendido como resultado conceptual de la integración de información diversa, que se genere en el ámbito de la entidad, es propiedad de CIEMAT en los términos referidos en la legislación vigente. Los empleados y empleadas tienen el deber de preservar el conocimiento de la institución, facilitando su difusión a otros empleados, y poniéndolo a disposición de los sistemas de gestión del conocimiento que se habiliten.

Como centro de investigación, CIEMAT fomenta la elaboración de publicaciones científicas. El objetivo de toda investigación incluye poder informar a la comunidad científico-técnica y, al público en general, de los resultados de la misma como reconocimiento del interés que representan, y de la propiedad intelectual de los mismos.

La investigación suele realizarse en equipo y, en tal caso, la decisión de publicar debe tomarse colectivamente, y conferir a cada autor un derecho de propiedad intelectual. La autoría debe basarse en un papel explícito en la elaboración de la obra, debiendo serlo toda persona que haya participado en la misma, y que reúna la calidad de autor o autora. Las personas que hayan colaborado pero cuya autoría no se pueda justificar según criterios internacionales, deben figurar en los "agradecimientos" insertados en la publicación.

Gran parte de la investigación se basa en estudios y resultados previos. El uso de estas fuentes debe aparecer mediante una referencia explícita en toda producción, publicación y comunicación científica. Su uso requiere en algunos casos haber obtenido previamente las autorizaciones necesarias.

La libertad de expresión y opinión se aplica en el marco legal de la función pública, con obligación de





reserva, confidencialidad, neutralidad y transparencia de intereses. El investigador o investigadora expresará, en cada ocasión, si actúa a título personal o institucional y, explicará si sus opiniones se basan en su experiencia científico-técnica o en convicciones personales. La comunicación en las redes sociales debe obedecer a las mismas reglas.

El Organismo cumple la legislación vigente en materia de protección de datos, respetando el derecho a la intimidad y protegiendo los datos personales confiados por sus asociados, empleados, proveedores o colaboradores externos, candidatos en procesos de selección u otras personas. Su personal protege la propiedad intelectual de la Institución y la ajena que incluye, entre otros, derechos de patentes, marcas, nombres de dominios, derechos de reproducción (incluso los derechos de reproducción de software), derechos de diseños, de extracción de bases de datos y sobre conocimientos técnicos especializados. En su relación con terceros, seguirá escrupulosamente las normas y procedimientos en esta materia para evitar infringir los derechos de terceros.

4.11 Relaciones con otras instituciones, empresas colaboradoras y proveedores

CIEMAT asume, lidera e impulsa el compromiso con la calidad, facilitando los recursos necesarios para alcanzar la excelencia y estableciendo las medidas apropiadas para asegurar que la política de calidad sea practicada por todo su personal de acuerdo con estos principios. El Centro interviene, participa y compete en el mercado de manera leal; no admite conductas engañosas, fraudulentas o maliciosas que lleven a la entidad a la obtención de ventajas indebidas.

Su personal debe actuar de forma íntegra con los colaboradores internos o externos de CIEMAT, teniendo como objetivo la consecución de los más altos niveles de calidad, la excelencia en la prestación del servicio y el desarrollo a largo plazo de unas relaciones basadas en la confianza y en el respeto mutuo. La información o asesoramiento que se proporcione a los colaboradores o clientes ha de ser siempre suficiente, veraz, oportuna y adecuada. Bajo ningún concepto se podrán facilitar a los colaboradores o clientes informaciones equívocas, ambiguas o poco rigurosas que puedan inducirles a error o a tomar decisiones equivocadas.

El Centro considera a sus proveedores y entidades colaboradoras parte indispensable para la consecución de sus objetivos y la mejora de la calidad del servicio, buscando establecer con ellos relaciones basadas en la confianza y el beneficio mutuo. Se asume el compromiso de promover entre sus proveedores y colaboradores externos, sin perjuicio del cumplimiento de las condiciones contractuales, y bajo la premisa del respeto a la facultad de gestión, prácticas acordes con las pautas de conducta incluidas en este Código Ético.

Cuando las circunstancias lo aconsejen, el Organismo podrá requerir a sus proveedores y entidades colaboradoras el compromiso de cumplir expresamente las disposiciones de este Código. Todo miembro de la plantilla, incluido el personal de dirección del Centro, que participe en procesos de selección de proveedores y colaboradores externos tiene la obligación de actuar con imparcialidad y objetividad, aplicando criterios transparentes, cumpliendo estrictamente y sin excepciones, las normativas vigentes en la materia y evitando la colisión de sus intereses personales con los del Organismo. Asimismo, CIEMAT ofrece a sus contratistas, proveedores y colaboradores externos la posibilidad de dirigirse confidencialmente, de buena fe y sin temor a represalias, a la Comisión del Código Ético, definida más adelante, cuando entiendan que las prácticas del personal del Organismo no son conformes a lo que se establece en este Código. Los acuerdos establecidos entre CIEMAT y sus proveedores o entidades colaboradoras incluyen cláusulas en relación con el cumplimiento de determinados estándares éticos, sociales y medioambientales.





4.12 Respeto al medio ambiente

La preservación del medio ambiente es uno de los principios básicos de actuación de CIEMAT. Consecuentemente con ello, tiene definida una política e implantado un sistema de gestión medioambiental. El personal del Centro, incluido el personal de Dirección, debe conocer y asumir dicha política y actuar en todo momento de acuerdo con los criterios de respeto y sostenibilidad que inspira, adoptando hábitos y conductas relacionados con las buenas prácticas medioambientales y contribuyendo positiva y eficazmente al logro de los objetivos establecidos. Asimismo, debe esforzarse en minimizar el impacto medioambiental derivado de sus actividades y de la utilización de las instalaciones, equipos y medios de trabajo puestos a su disposición, procurando un uso eficiente de los mismos, así como fomentar la reducción, separación y reciclado de los residuos que se generen. En las relaciones con contratistas o empresas colaboradoras externas, se transmitirán estos principios y se exigirá el cumplimiento de los procedimientos y requisitos medioambientales que fueran aplicables en cada caso.

4.13 Experimentación animal

Una parte del trabajo científico, que se realiza en CIEMAT, exige el uso de animales de experimentación, para mejorar el conocimiento de los mecanismos biológicos que están involucrados en las enfermedades y en el desarrollo de tratamientos médicos.

En CIEMAT, se considera básico el bienestar de los animales de experimentación, así como lo es el estricto cumplimiento de la legislación vigente sobre protección de animales utilizados en experimentación, y otros fines científicos, incluyendo la docencia. Nuestro objetivo es alcanzar los más altos estándares de bienestar animal, no solo por la responsabilidad moral sobre los mismos, sino también, por la imposibilidad de lograr una ciencia de calidad sin bienestar animal.

Toda la experimentación animal realizada en nuestro centro es revisada por el Órgano Habilitado - Órgano Encargado del Bienestar Animal del CIEMAT (OH-OEBA CIEMAT), autorizado por resolución 10/085231.9/14 de la Dirección General de Medioambiente de la Comunidad de Madrid de 19 de marzo de 2014 para la evaluación de proyectos en los que se utilizan animales. Ningún proyecto de investigación que requiera el uso de animales puede comenzar sin la autorización previa de la autoridad competente.

El OH-OEBA CIEMAT asume las siguientes obligaciones:

- Velar por el cuidado y bienestar de los animales de experimentación utilizados en el Servicio de Animalario del CIEMAT (art. 37 del RD 53/2013 de 1 de febrero por el que se establecen las normas básicas aplicables para la protección de los animales utilizados en experimentación y otros fines científicos, incluyendo la docencia)
- Evaluar, por autorización de la autoridad competente, proyectos de investigación donde se utilicen animales (art. 34 y 43 RD 53/2013), tanto animales propiedad de CIEMAT, como de terceros.
- Dar cumplimiento a las obligaciones legales y normativas establecidas en el RD 53/2013 y en la Ley 32/2007 para el cuidado de los animales, y a cuantas surjan en el ámbito de este Comité.





Asimismo, CIEMAT garantiza que, tanto el personal al cuidado de los animales, como los investigadores e investigadoras involucrados en experimentación, cuentan con la formación y conocimientos necesarios, y se compromete a proporcionar los recursos precisos para el correcto mantenimiento de los animales de experimentación.

5 Ámbito de aplicación

El Código Ético está dirigido a todo el personal de CIEMAT, con independencia de la posición que ocupe o del lugar en el que desempeñe su trabajo. Las pautas de conducta contenidas en este Código son de obligado cumplimiento y afectan a todos los Departamentos y entidades participadas en las que este Organismo Autónomo tenga el control de la gestión.

Por otra parte, la Entidad promoverá e incentivará entre sus proveedores y empresas colaboradoras la adopción de pautas de comportamiento consistentes con las que se definen en este Código Ético.

Del mismo modo, la aplicación del Código podrá hacerse extensiva a cualquier persona u organización vinculada con CIEMAT cuando la organización lo entienda conveniente y la naturaleza de la relación lo haga posible.

La Dirección del Organismo pondrá todos los medios que estén a su alcance para difundir la Misión, Visión, Valores y Principios de CIEMAT, y hacer cumplir las pautas de conducta contenidas en este Código. Asimismo, observará en todo momento un comportamiento que debe ser modelo de cumplimiento del Código.

Los criterios de conducta recogidos en este Código no pretenden contemplar la totalidad de las situaciones o circunstancias con las que el personal del Organismo se puede encontrar, sino establecer unas pautas generales de conducta que lo orienten en su forma de actuar durante el desempeño de su actividad profesional.

6 Aceptación y cumplimiento del Código

Este Código Ético es de obligado cumplimiento para todo el personal de CIEMAT y para aquellos terceros que se hayan comprometido voluntariamente a cumplirlo. El Organismo comunicará y difundirá entre todos sus empleados y empleadas, y entre aquellos terceros para los que resulte relevante, el contenido de este Código Ético. Su personal deberá comprometerse formalmente con el cumplimiento del Código en el momento en que causen alta en el Organismo, en la novación de sus contratos y en aquellas otras circunstancias en las que la Entidad lo estime conveniente.

Adicionalmente, el Centro requerirá periódicamente a sus directivos y a todo su personal que manifiesten formalmente que conocen y cumplen las pautas de conducta que establece el Código, y llevará a cabo sesiones de formación sobre los diferentes aspectos del Código.

CIEMAT espera un alto nivel de compromiso en el cumplimiento de su Código Ético. Todos los miembros de su plantilla podrán ser evaluados en función del cumplimiento de este Código. Su incumplimiento se analizará de acuerdo con los procedimientos internos, la normativa legal y los convenios vigentes, y en su caso se aplicarán las sanciones procedentes.

Cualquier duda que pueda surgir sobre la interpretación, o aplicación de este Código Ético deberá consultarse con el superior jerárquico, o en caso necesario con la Comisión del Código Ético. Nadie, independientemente de su nivel o posición, está autorizado para solicitar a un empleado que contravenga lo establecido en el presente Código Ético.





Ningún empleado o empleada puede justificar una conducta contraria a este Código amparándose en una orden superior, o en el desconocimiento de éste. Los incumplimientos del Código Ético ponen en riesgo la reputación de CIEMAT y podrían comprometer su solidez. Por tal motivo, el personal tiene la obligación de informar al superior jerárquico correspondiente, o a la Comisión del Código Ético sobre cualquier incumplimiento, o mala práctica, que pudiera observar en el desempeño de sus actividades profesionales.

CIEMAT ha establecido canales formales supervisados por la Comisión del Código Ético, para que se puedan realizar de buena fe y sin temor a represalias, consultas o comunicaciones de incumplimientos de lo establecido en este Código.

7 Comisión del Código Ético

La Comisión del Código Ético es un órgano de consulta y recomendación que tiene por finalidad:

- Fomentar la difusión, conocimiento y cumplimiento del Código Ético.
- Interpretar el Código Ético, y orientar las actuaciones en caso de duda.
- Facilitar la resolución de conflictos relacionados con la aplicación del Código Ético.
- Facilitar y gestionar una vía de comunicación a todos los empleados, proveedores y entidades colaboradoras, para la realización de buena fe, y sin temor a represalias, de consultas o comunicaciones de incumplimientos del Código Ético. o de cualquier otra información relacionada.
- Realizar informes a los Órganos de Dirección del CIEMAT acerca de la difusión y cumplimiento del Código Ético, así como de las actividades de la propia Comisión, elaborando recomendaciones o propuestas oportunas para mantenerlo actualizado, mejorar su contenido, y facilitar la aplicación de aquellos aspectos que requieran una especial consideración.

La Comisión estará formada por diez personas en representación del Centro y de los representantes del personal, designados por el Director General, a propuesta del Comité de Dirección y de los Sindicatos firmantes de los acuerdos con la AGE. La Comisión elegirá de entre sus miembros a quienes ejerzan la Presidencia y la Secretaría. Su mandato tendrá una duración de cuatro años improrrogables. La Comisión elevará sus propuestas a la aprobación del Comité de Dirección.

Su régimen jurídico será el establecido para los órganos colegiados en la sección tercera del capítulo dos, del título preliminar, artículos 15 al 22 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, por la que se aprueba el Régimen Jurídico del Sector Público.

8 Vigencia

El Código Ético entra en vigor en el día de su publicación y estará vigente en tanto no se apruebe su anulación. Será revisado y actualizado periódicamente por el Comité de Dirección, a propuesta de la Comisión del Código Ético, que tendrá en cuenta, para ello, las sugerencias y propuestas que realice su personal. y los compromisos adquiridos por CIEMAT en materia de responsabilidad social y buen gobierno.

