

# CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA DE LA CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL GUADIANA

## CAPÍTULO I.- EL CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA

### Artículo 1.- Objeto

El Código Ético y de Conducta de la Confederación Hidrográfica del Guadiana, tiene por objeto establecer las pautas generales de conducta del Organismo y de todo el personal que lo conforma, en cumplimiento de lo establecido en 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.

Dicho documento se ha elaborado teniendo en cuenta las recomendaciones de buen gobierno y los principios de responsabilidad social, así como los requisitos establecidos en el artículo 22 del Reglamento (UE) 241/2021 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de febrero de 2021, que impone a España en relación con la protección de los intereses financieros de la Unión como beneficiario de los fondos del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia.

El Código desarrolla los conceptos de visión y valores en consonancia con la planificación estratégica del Organismo, y no pretende abarcar todas las situaciones, sino determinar los comportamientos esperados del equipo humano de la Confederación Hidrográfica del Guadiana, en aquellas cuestiones de naturaleza ética relacionados con los compromisos y obligaciones en el ámbito de su actividad profesional, aplicando el principio de tolerancia cero ante malas prácticas en materia de ética e integridad. Todos los empleados se comprometen a mantener una conducta coherente con los principios del presente Código y con los preceptos establecidos en el artículo 52 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 2.- Ámbito de aplicación

El ámbito de aplicación del presente Código comprenderá todas las personas que componen el equipo humano de la Confederación Hidrográfica del Guadiana, con independencia del nivel jerárquico, la ubicación geográfica o funcional que ocupen, así como del régimen jurídico de la relación profesional que los vincule a la Administración.

Igualmente, resultará de aplicación el presente Código a las empresas o profesionales contratados o subcontratados y a los grupos de interés. Respecto a estos terceros, en caso de nacer un vínculo jurídico con la Confederación Hidrográfica, deberán adherirse expresamente al código ético aprobado por este organismo.



### **Artículo 3.- Eficacia y cumplimiento**

Todos los empleados, además de cumplir las normas legales vigentes, tienen la obligación de:

- Conocer, cumplir y hacer cumplir las políticas, normas y procedimientos internos, según su función, responsabilidad y lugar de trabajo.
- Promover entre comunidades, proveedores, contratistas y empresas colaboradoras la adopción de pautas de conductas coherentes con esta norma y prestar atención a la conducta de terceros, para que su comportamiento sea consistente con el exigido para el personal propio del Organismo.

Los empleados que gestionen y dirijan equipos tendrán, adicionalmente las siguientes responsabilidades:

- Velar porque las personas bajo su responsabilidad conozcan, comprendan y cumplan el Código.
- Gestionar y dirigir con el ejemplo.

Ningún empleado podrá justificar una conducta impropia amparándose en el desconocimiento de este Código. Tampoco estarán obligados a cumplir órdenes o instrucciones contrarias al mismo o a las disposiciones legales vigentes. En caso de conocimiento o recepción de órdenes o instrucciones inapropiadas, se deberá proceder a la denuncia a través de los canales disponibles al efecto. El incumplimiento de las normas establecidas en el presente Código, sin perjuicio de cualquier otra responsabilidad administrativa o penal, puede motivar la adopción de las sanciones disciplinarias que resulten de aplicación.

La Confederación Hidrográfica del Guadiana comunicará, difundirá y pondrá a disposición de todos los empleados el contenido del Código, y se asegurará de que los nuevos empleados que se incorporen puedan acceder al mismo.

## **CAPÍTULO II.- PRINCIPIOS ÉTICOS**

### **Artículo 4.- Cumplimiento de la ley y las normas internas**

Todas las personas que componen el equipo humano asumen el compromiso de llevar a cabo sus actividades de acuerdo con la legislación en vigor y las normas internas de la Confederación Hidrográfica del Guadiana, sin excepciones.

Los principios éticos que rigen la actividad de todos los empleados públicos son:



1. Respeto a la Constitución y el resto de las normas que integran el ordenamiento jurídico.
2. La satisfacción de los intereses generales de los ciudadanos. Esta labor 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. Actuación regida por los principios de lealtad y buena fe con la Administración en la que presten sus servicios, así como con sus superiores, compañeros, subordinados y con los ciudadanos.
4. Conducta basada 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. Deber de abstención 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 de trabajo.
6. Deber de no contraer 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. Prohibición de aceptar trato de favor alguno o situación que implique privilegio o ventaja injustificada, por parte de personas físicas o entidades privadas.
8. Actuación de acuerdo con los principios de eficacia, economía y eficiencia. Las personas empleadas en el Organismo velarán por la consecución del interés general y el cumplimiento de los objetivos de la organización.
9. No influencia 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. Deber de diligencia en el ejercicio de 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. Deber de ejercicio de 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. Principio de discreción. Las personas empleadas en el Organismo 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 5.- Derechos humanos**

La Confederación Hidrográfica del Guadiana se compromete a respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos, que incluyen los derechos establecidos en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y los ocho convenios que los desarrollan, así como los documentos o textos que puedan sustituir, complementar o mejorar los anteriormente referidos.

### **Artículo 6.- Derechos colectivos**

La Confederación Hidrográfica del Guadiana se compromete, en el ámbito de la contratación pública como órgano de contratación principal o gestor de contratos de otras administraciones, a tomar las medidas pertinentes para garantizar que en la ejecución de los contratos los contratistas cumplen las obligaciones aplicables en materia social o laboral establecidas en el derecho de la Unión Europea, el derecho nacional, los convenios colectivos o por las disposiciones de derecho internacional medioambiental, social y laboral que vinculen al Estado.

### **Artículo 7.- Seguridad y salud en el trabajo**

La Confederación Hidrográfica del Guadiana adoptará permanentemente las medidas preventivas establecidas en la legislación vigente siendo responsabilidad del personal del Organismo conocer y cumplir las normas de protección, seguridad y salud en el trabajo, velando por la propia seguridad y por la ajena, mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que se adopten. De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

La Confederación Hidrográfica del Guadiana realizarán la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en los distintos departamentos y organismos, y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud del personal

Tampoco se tolerarán las faltas de higiene y de salubridad personal en el lugar de trabajo, por considerarlas una falta de respeto hacia los demás.



## **Artículo 8.- Protección del medio ambiente**

El personal de la Confederación Hidrográfica del Guadiana tiene el deber de promocionar un entorno medioambiental sostenible, por ello una prioridad en su desempeño de las tareas es el compromiso de promover el ahorro y la eficiencia energética, la conservación de los recursos naturales, la minimización de residuos y agentes contaminantes, y aquellas acciones coherentes con la protección del medio ambiente.

## **CAPÍTULO III.- NORMAS ESPECÍFICAS DE CONDUCTA**

### **Artículo 9.- Principios de conducta**

Los principios que rigen la conducta de las personas empleadas en el Organismo son:

1. Trato con atención y respeto a los ciudadanos, a sus superiores y a los restantes empleados públicos.
2. Desempeño de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo de forma diligente y cumpliendo la jornada y el horario establecidos.
3. Seguimiento de 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. Información 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. Administración de los recursos y bienes públicos con austeridad. Las personas empleadas en el Organismo no los utilizarán en provecho propio o de personas allegadas. Tendrán, asimismo, el deber de velar por su conservación.
6. Deber de rechazo de 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. Constancia y permanencia de los documentos para su transmisión y entrega a sus posteriores responsables.
8. Actualización continua de su formación y cualificación.
9. Observación de las normas sobre seguridad y salud laboral.
10. Las personas empleadas en el Organismo 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

### **Artículo10.- Incompatibilidades**

Sin perjuicio de la aplicación de este Código y del resto de normativa legal aplicable, las personas que trabajan al servicio de la Confederación Hidrográfica del Guadiana como empleados públicos están sometidos al régimen de incompatibilidades establecido en la Ley 53/1984 de 26 de diciembre de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas

En términos generales, la prestación de servicios en el sector público impide compatibilizar sus actividades con el desempeño, por sí o mediante sustitución, de un segundo puesto de trabajo, cargo o actividad en el sector público. También, así mismo, 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.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación de esta Ley sólo podrá desempeñar un segundo puesto de trabajo o actividad en el sector público en los supuestos previstos en la misma para las funciones docente y sanitaria, en los casos a que se refieren los artículo 5.º y 6.º y en los que, por razón de interés público, se determine por el Consejo de Ministros, mediante Real decreto, u órgano de gobierno de la Comunidad Autónoma, en el ámbito de sus respectivas competencias; en este último supuesto la actividad sólo podrá prestarse en régimen laboral, a tiempo parcial y con duración determinada, en las condiciones establecidas por la legislación laboral.

Para el ejercicio de la segunda actividad será indispensable la previa y expresa autorización de compatibilidad, que no supondrá modificación de la jornada de trabajo y horario de los dos puestos y que se condiciona a su estricto cumplimiento en ambos.

### **Artículo 11- Igualdad de oportunidades**

Los empleados son el activo más importante de la organización. De ellos depende la consecución de los objetivos. Es un deber para todo empleado público el respeto a la igualdad entre hombre y mujeres.

Serán objeto de sanción disciplinaria cualquier comportamiento despectivo sobre las condiciones personales de los trabajadores en concreto las referidas nacionalidad, raza, color, origen y condición social, sexo, estado civil, orientación sexual, ideología, religión, o parentesco

Constituye un principio básico proporcionar las mismas oportunidades en el acceso al trabajo y en el acceso a la promoción profesional, por lo que la



Confederación Hidrográfica del Guadiana aplicará criterios de no discriminación e igualdad de oportunidades en todos sus procesos y acceso a la formación primando las medidas de conciliación.

### **Artículo 12.- Protección de los empleados**

Las personas empleadas en la Confederación Hidrográfica del Guadiana se relacionarán entre ellos con educación, respeto y compañerismo, favoreciendo un clima laboral cómodo, saludable, seguro y alejado de hostilidades, velando los responsables .

### **Artículo 13.- Conciliación entre la vida personal, familiar y laboral**

La Confederación Hidrográfica del Guadiana considera un elemento esencial el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, por lo que impulsará medidas tendentes a facilitar la conciliación dentro del marco normativo vigente, así como de las directrices e instrucciones de Función Pública y del Ministerio al que el Organismo se encuentre adscrito

### **Artículo 14.- Derecho a la intimidad**

El derecho a la intimidad, en especial en lo relativo a datos de carácter personal, es una conducta básica dentro del deber de confidencialidad de los empleados públicos. Especial importancia tendrá en aquellos empleados que tengan acceso a datos de carácter personal de otros, comprometiéndose a mantener la confidencialidad de estos, y a no divulgarlos, salvo con el consentimiento del interesado, o por obligación legal, o en cumplimiento de resoluciones judiciales y administrativas.

El tratamiento de los datos de carácter personal y su custodia, en papel o en soporte informático, para la captación, tratamiento, registro, se realizará conforme a lo dispuesto en las normas internas y en la legislación vigente.

### **Artículo 15.- Conflictos de interés**

El conflicto de interés puede surgir cuando los intereses personales o privados son contrarios o entran en colisión, de manera directa o indirecta, con los intereses de la Confederación Hidrográfica del Guadiana o de los principios éticos que rigen la función pública, interfiriendo en el desarrollo de los deberes profesionales, o implicando a título personal al empleado en alguna transacción u operación.

Se consideran intereses personales o privados los que incluyen cualquier tipo de ventaja profesional o patrimonial para los empleados, sus familiares o terceras



personas relacionadas con ellos. En relación con este tipo de conflictos de interés, se seguirán las siguientes pautas de conducta:

- Actuar con profesionalidad, lealtad y defensa de los intereses de la Confederación Hidrográfica del Guadiana, independientemente de intereses propios o de terceros.
- Informar al superior jerárquico inmediato, antes de cualquier toma de decisión, de aquellas circunstancias que puedan afectar una actuación independiente para valorar las causas de abstención o recusación por terceros
- Los empleados afectados por un conflicto de interés se abstendrán de intervenir en la toma de decisiones o en la aprobación de aquellas operaciones en las que ellos o su círculo de familiares y relaciones, tengan intereses personales hasta cuarto grado.

#### **Artículo 16.- Uso de bienes, recursos y medios de la confederación hidrográfica del guadiana**

Los empleados de la Confederación Hidrográfica del Guadiana están obligados al uso cuidadoso de los bienes de esta, utilizándolos de la manera prevista, preservándolos de daño, pérdida o robo y evitar que su uso inadecuado pueda ocasionar perjuicio al propio Organismo, trabajador o a terceros.

El uso de estos debe hacerse de forma responsable y no usar los bienes de la Confederación Hidrográfica del Guadiana en beneficio personal ni particular.

El descuido o negligencia en el uso de estos que conlleve daños graves en los locales, material o documentos de los servicios será causa de falta disciplinaria grave.

En lo referente a las aplicaciones, equipos informáticos y acceso a la navegación por internet no comprometer, en ninguna circunstancia, la funcionalidad y seguridad de los sistemas informáticos del Organismo.

#### **Artículo 17.- Tratamiento del conocimiento y de la información**

Toda la información y el conocimiento que se genere en el ámbito de la Confederación Hidrográfica del Guadiana es propiedad del Organismo, en los términos referidos en la legislación vigente y en la normativa interna. A tal fin, favorecerá la transmisión del flujo de conocimiento e información para que llegue a todos los empleados, mejorando la gestión de las actividades formativas y potenciando el desarrollo de las personas.

Los que forman parte del equipo humano de la Confederación Hidrográfica del Guadiana tienen el deber de preservar el conocimiento frente al exterior





poniéndolo a disposición de los sistemas de gestión del conocimiento que operen en el Organismo. En ningún caso se entregará información incorrecta, incompleta o inexacta que pudiera confundir al que la recibe.

Todas las operaciones de Confederación Hidrográfica del Guadiana han de ser reflejadas con claridad, precisión y han de ser archivadas adecuadamente, siguiendo los protocolos de archivo que el Organismo establezca.

La Presidencia del Organismo informará periódicamente al resto de empleados sobre las líneas maestras, objetivos estratégicos y su cumplimiento, con objeto de que todos aúnen los esfuerzos hacia el mismo objetivo común.

Toda la información propiedad o en custodia de la Confederación Hidrográfica del Guadiana, de carácter no público, tiene la consideración de reservada, y en algunos casos puede ser considerada confidencial. Por ello, todos los empleados están obligados a mantener la reserva o confidencialidad de aquella información clasificada a la que se acceda como consecuencia del desempeño del trabajo. La Confederación Hidrográfica del Guadiana podrá requerir la firma de documento especial de confidencialidad a aquellos empleados, respecto de la información confidencial utilizada que haya sido clasificada en esta categoría. Los deberes de confidencialidad permanecerán mientras subsiste el carácter confidencial de la misma, incluso cuando la relación laboral del empleado haya finalizado. Al término de la relación laboral, cualquiera que sea la causa, el empleado no podrá copiar, reproducir, o transmitir ningún tipo de información o documentación de carácter reservado o confidencial, adquirida en su condición de empleado de la Confederación Hidrográfica del Guadiana, cualquiera que sea su soporte, ni aportar o utilizar dicha información, absteniéndose de cualquier utilización para fines propios o de terceros.

## **Artículo 18.- Obsequios, regalos y otras atenciones**

Tal y como se establece en el artículo 54 Real Decreto 5/2015 de 30 de octubre del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público 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

Cualquier regalo valioso que, en su caso, pudiera recibir el organismo será aceptada por la presidencia de la Confederación en los términos dispuestos en la Ley 33/2003, de 3 de noviembre, del Patrimonio de las Administraciones Públicas, con su correspondiente reflejo en el inventario patrimonial y en la contabilidad del organismo, y sin que de su aceptación pueda derivar ningún privilegio, ventaja competitiva o preeminencia en favor del donante o transmitente.



## CAPITULO IV.- EL ENTORNO Y LAS RELACIONES CON LA SOCIEDAD

### **Artículo 19.- Relaciones con Administraciones Públicas y otros Organismos**

Las relaciones institucionales por parte del personal de la Confederación Hidrográfica del Guadiana con autoridades, organismos reguladores y resto de Administraciones Públicas se plantearán bajo los principios de cooperación y transparencia y enmarcados en los procedimientos previstos en la Ley 39/2015 de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y la Ley 40/2015 de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Todos los empleados actuarán con honradez e integridad en sus contactos con las autoridades y empleados públicos, asegurando que toda la información, así como las declaraciones que se realicen sean veraces y completas. Especialmente en el cumplimiento de las resoluciones administrativas y judiciales que tengan carácter ejecutivo y que afecten a de la Confederación Hidrográfica del Guadiana, excepto que se suspenda legalmente su ejecución.

### **Artículo 20.- Relaciones con proveedores y suministradores**

La Confederación Hidrográfica del Guadiana adecuará los procesos de selección de proveedores y suministradores de acuerdo con la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen 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, así como con las directrices e instrucciones remitidas desde la Intervención General del Estado y las instrucciones internas emitidas por la Presidencia del Organismo bajo los principios básicos publicidad, concurrencia, transparencia objetividad, imparcialidad, confidencialidad, no discriminación, calidad y coste, prohibiendo cualquier conflicto de interés o favoritismo en su selección.

El conocimiento de información protegida a la que tengan acceso, como consecuencia de su relación de proveedores y subcontratistas, con la Confederación Hidrográfica del Guadiana contará con las garantías previstas en la normativa de Protección de Datos.

### **Artículo 21.- Relaciones con la Sociedad**

El principio rector de las relaciones de Confederación Hidrográfica del Guadiana con la Sociedad es el interés general y dar cumplimiento a los fines y funciones recogidos en el Real Decreto 928/1989, de 21 de julio, por el que se constituye el Organismo de cuenca Confederación Hidrográfica del Guadiana, el Real Decreto Legislativo 1/2001, de 20 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Aguas y el Real Decreto 927/1988, de 29 de julio, por el



que se aprueba el Reglamento de la Administración Pública del Agua y de la Planificación Hidrológica, en desarrollo de los títulos II y III de la Ley de Aguas. Asimismo, en este ámbito de actuación regirán los principios de transparencia, cooperación y desarrollo sostenible, dentro de un marco de cohesión y bienestar social, a través de la comunicación constante, veraz y oportuna con los distintos colectivos y medios de comunicación en orden a atender las necesidades y cubrir las expectativas de todos ellos.

La información económico-financiera de la Confederación Hidrográfica del Guadiana reflejará fielmente su realidad económica, financiera y patrimonial, de acuerdo con el contenido establecido en el artículo 128 de la Ley General Presupuestaria y en la instrucción de Contabilidad Institucional del Estado y con los principios de contables públicos establecidos en la Ley General Presupuestaria y en el Plan General de Contabilidad Pública reflejando la imagen fiel del patrimonio, situación financiera, del resultado económico patrimonial y de la ejecución del Presupuesto, siendo sometida a los controles del Tribunal de Cuentas y de la Intervención General del Estado.

La falta de honradez en la comunicación de la información a la sociedad contraviene las normas establecidas en el presente Código.

Vinculada a la actividad del Organismo, así como en sus relaciones con la sociedad, se encuentra la gestión medioambiental, por ello todos los trabajadores de la Confederación Hidrográfica del Guadiana deben adoptar procedimientos inspirados en las mejores prácticas disponibles de protección medioambiental desde un enfoque preventivo, esforzándose en minimizar el impacto medioambiental derivado de sus actividades y procurando un uso eficiente de los recursos y medios de trabajo puestos a su disposición

## CAPÍTULO V.- EL GESTOR ÉTICO. -

### **Artículo 22.- El gestor ético**

Se crea la figura del Gestor ético, que junto con la figura del responsable de Control Interno serán los responsables para gestionar las dudas que se puedan producir en relación con el Código Ético, así como de los procedimientos de control financiero y supervisión continua para la detección y seguimiento a lo previsto en el artículo 90.1 Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Ambos responsables velarán por que recoja, analice, traslade a la Presidencia del Organismo las diferentes denuncias o posibles vulneraciones del Código Ético que se reciban, así como otros incumplimientos en materia de seguimiento de la Planificación Estratégica del Organismo.

La persona designada por la Presidencia del Organismo como Gestor Ético, será la que elevará sus propuestas de mejora o reforma del código ético y aquellas relativas a las denuncias que se reciban, preservando la confidencialidad de los procesos. Asimismo, será responsable del desarrollo, consolidación y mejora continua de la gestión de la ética en la Confederación Hidrográfica del Guadiana.



El Gestor Ético mantendrá una relación directa con la Presidencia del Organismo en la gestión de sus competencias.

A fin de garantizar su absoluta imparcialidad e independencia en los procedimientos de control financiero y supervisión continua, el Gestor Ético deberá ser absolutamente independiente de los procesos de concurrencia competitiva que en su caso convoque el organismo, por lo que no podrá participar en los procesos de elaboración de pliegos, ni en las convocatorias de los procedimientos, ni en los órganos colegiados de aperturas de ofertas, ni en la valoración de éstas y su adjudicación.

### **Artículo 23.- Competencias del gestor ético**

El Gestor Ético tendrá las siguientes competencias:

- Fomentar la difusión, el conocimiento y el cumplimiento del Código Ético.
- Elaboración del Plan de difusión de la cultura ética y de cumplimiento para los miembros de la Organización y sus grupos de interés.
- Aplicar el Código Ético.
- Proponer acciones y mecanismos de control que fomenten, supervisen y, en definitiva faciliten su cumplimiento.
- Velar porque todos los empleados de Confederación Hidrográfica del Guadiana, y los terceros, puedan poner en su conocimiento posibles vulneraciones del Código de manera confidencial, sin que se pueda tomar represalia alguna sobre aquellos que comuniquen, de buena fe, presuntos incumplimientos del Código.
- Comprobar e investigar las denuncias recibidas y, previo informe, trasladarlas a la Dirección General para que decida sobre las medidas a adoptar en los distintos casos de violación o vulneración del Código Ético.
- Resolver cualquier consulta o duda que se plantee en relación con el contenido, interpretación, aplicación o cumplimiento del Código Ético
- Evaluar anualmente el grado de cumplimiento del Código Ético.
- Mantener un registro estadístico de las actuaciones realizadas.
- Elevar recomendaciones y proponer correcciones a la Presidencia del Organismo en materias que tengan relación con la salvaguarda, desarrollo y cumplimiento del Código, que permitan la mejora permanente del mismo.
- Dar cuenta y emitir informes a la Presidencia del Organismo, como mínimo una vez al año, acerca de sus actividades y sobre la difusión y cumplimiento del Código.



## **Artículo 24.- Canal ético y de cumplimiento. Buzón ético**

La Confederación Hidrográfica del Guadiana pone a disposición de los miembros de la organización y de sus grupos de interés un canal ético y de cumplimiento a través del cual pueden:

- Realizar cualquier consulta sobre la interpretación de los valores éticos, principios y pautas de conducta del Código, o propuesta de mejora.
- Comunicar cualquier incumplimiento del Código, la legislación, la normativa interna y los compromisos asumidos por la organización.
- Comunicar cualquier posible irregularidad o incumplimiento relacionado con malas prácticas financieras, contables o comerciales.

El canal ético y de cumplimiento es administrado por el Gestor Ético para lo que se dispondrá de un buzón electrónico específico denominado: "Buzón Ético", que permitirá a los empleados y los grupos de interés remitir, con total confidencialidad, las consultas sobre el Código, así como informar sobre posibles incumplimientos o vulneraciones del mismo.

Dicho buzón se ubicará en la página web [www.chguadiana.es](http://www.chguadiana.es) a través de la cual cualquier interesado podrá realizar consultas y comunicar incumplimientos y posibles irregularidades.

Para garantizar la universalidad de acceso al buzón, junto con el acceso directo a dicho buzón se incluirá en la web corporativa una nota informativa sobre el funcionamiento del buzón, forma de acceso, tipo de incidencias que se pueden comunicar, procedimiento de tratamiento de estos e información a los interesados.

## **Artículo 25.- Control del fraude**

La Confederación Hidrográfica del Guadiana aprobará un «Plan de medidas antifraude» que le permita garantizar y declarar que, en su respectivo ámbito de actuación, todas las actuaciones que se realicen en la gestión de fondos públicos se han llevado a cabo de conformidad con las normas aplicables, en particular, en lo que se refiere a la prevención, detección y corrección del fraude, la corrupción y los conflictos de intereses.

Serán de aplicación las definiciones de fraude, corrupción y conflicto de intereses contenidas en la Directiva (UE) 2017/1371, sobre la lucha contra el fraude que afecta a los intereses financieros de la Unión (Directiva PIF), y en el Reglamento (UE, Euratom) 2018/1046 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de julio de 2018, sobre las normas financieras aplicables al presupuesto general de la Unión (Reglamento Financiero de la UE).



## CAPÍTULO VI.- MODIFICACIONES

### **Artículo 26.- Modificaciones**

Este Código se aprobará y se revisará por la Presidencia de la Confederación Hidrográfica del Guadiana, dando cuenta a la Junta de Gobierno si así se estima conveniente, procediendo a su actualización periódica, atendiendo siempre a las recomendaciones del Gestor Ético y al principio de mejora permanente. También, así mismo, será objeto de comunicación a la Junta de Gobierno el contenido del documento, su entrada en vigor y las posibles modificaciones de este.

## CAPÍTULO VII ENTRADA EN VIGOR

### **Artículo 27.- Entrada en vigor**

La entrada en vigor del Código Ético se establece para el 1 de enero de 2022.

