



Exp.: 2889/2022

DECRETO

ASUNTO: APROBACIÓN INSTRUCCIÓN POR LA QUE SE ESTABLECE EL CÓDIGO ÉTICO Y DE BUENA GESTIÓN DEL CABILDO INSULAR DE EL HIERRO

Las conductas y comportamientos de los empleados públicos tienen impacto sobre la propia institución en la que desempeñan sus funciones y sobre la percepción que los ciudadanos tienen de ella.

En consecuencia, para reforzar la confianza pública de la ciudadanía en las instituciones públicas, resulta preciso ir más allá de la exigencia a los servidores públicos del cumplimiento de las normas del propio ordenamiento jurídico y obligar a los empleados públicos de la Administración Pública del Cabildo Insular de El Hierro a actuar, en el ejercicio de las funciones públicas que desarrollen, de acuerdo con un conjunto de valores y principios.

Las finalidades últimas que persigue la puesta en marcha del presente Código Ético y de Buena Gestión del Empleo Público del Cabildo Insular de El Hierro, en síntesis, son las siguientes:

- Identificar y resaltar la importancia de los valores en el ejercicio de las funciones públicas por parte de las y los empleados públicos de dicha Administración.
- Asentar la vocación y orientación de servicio a la ciudadanía de las y los empleados públicos.
- Desarrollar la profesionalización del empleo público a través de la interiorización de valores éticos y normas de conducta y principios de buena gestión y actuación profesional
- Construir una infraestructura ética en el empleo público que visualice el compromiso profesional y la vocación de servicio, así como la ejemplaridad, del empleo público.
- Legitimar la institución del empleo público y reforzar la confianza de la ciudadanía en aquella.

El presente código establece los valores éticos y normas de conducta, así como los principios de buena gestión y normas de actuación profesional, que deben adoptar las y los empleados públicos del Cabildo Insular de El Hierro, en todas aquellas actividades profesionales relacionadas con el ejercicio de sus funciones.

Este Código señala exclusivamente los valores y principios que deberían orientar el servicio público en El Cabildo Insular de El Hierro, por tanto, el Código no define las prácticas concretas que deberían regir el comportamiento de los servidores públicos, incluidos los altos cargos y el personal directivo.

Su valor es orientativo y motivador, constituyendo una directriz de actuación para sus destinatarios, a quienes ayudará en el desempeño de su trabajo. No obstante, el desempeño de

ALPIDI VALENTIN ARMAS GONZALEZ (1 de 1)
PRESIDENTE
Fecha Firma: 09/06/2022
HASH: 9be17aa3c03c2c0b460e3d9061c1713



DECRETO
Número: 2022-1485
Fecha: 09/06/2022



Cod. Validación: P46AL9Z7AFD5W4QMQL272ZFD | Verificación: <https://elhierro.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 26

una función o puesto público debe implicar el compromiso y la asunción de los valores y principios éticos que representen a la Administración en cuestión; de ahí que el Código adquiera la condición de código deontológico profesional, que debe ser observado sin más por sus destinatarios, no requiriendo acto de adhesión individualizado.

Por ello, la aprobación del Código irá acompañada de cuantas actividades de difusión y formación sean precisas para garantizar su conocimiento y mejor cumplimiento.

FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA

- Artículo 103.1 de la Constitución Española de 1978.
- Artículos 52 a 54 de Real Decreto Legislativo 5/2015, 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, en especial normas de transparencia en la contratación previstas en los artículos 72 y siguientes.
- Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

Visto Informe-Propuesta emitido por el Director Insular de Organización Administrativa, Recursos Humanos, Economía y Hacienda y la Consejera de Organización Administrativa, Recursos Humanos, Economía y Hacienda de fecha 02 de junio de 2022, en sentido favorable a la aprobación de la Instrucción por la que se establece el código ético y de buena gestión del Cabildo Insular de El Hierro.

En virtud de las facultades conferidas por el artículo 57 de la Ley 8/2015, de 1 de abril, de Cabildos Insulares, y en base a los antecedentes y consideraciones expuestos, por medio del presente,

RESUELVO:

PRIMERO.- Aprobar la Instrucción por la que se establece el Código Ético y de Buena Gestión del Cabildo Insular de El Hierro, que se anexa a la presente propuesta.

SEGUNDO.- Ordenar la publicación íntegra de la presente norma en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, en la página web y en la intranet de la Corporación así como en el Portal de Transparencia.

TERCERO.- La presente Instrucción entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife.

CUARTO.- El presente acuerdo es un acto administrativo que pone fin a la vía administrativa, tal como establece el artículo 83 de la Ley 8/2015, de 1 de abril, de

DECRETO
Número: 2022-1485
Fecha: 09/06/2022



Cod. Validación: P46AL9Z7AFD5W4QMQL272ZFD | Verificación: <https://elhierro.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 2 de 26



Cabildos Insulares, y artículo 114 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Que el expresado acuerdo puede ser recurrido potestativamente en reposición ante el Consejo de Gobierno Insular del Excmo. Cabildo Insular de El Hierro, en el plazo de un mes, o ser impugnada directamente ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de S/C de Tenerife en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la recepción de la presente notificación, sin perjuicio de que puede ejercitar, en su caso, cualquier otro recurso que estime procedente, todo ello conforme a lo establecido en el artículo 84.1 de la Ley 8/2015, de 1 de abril, de Cabildos Insulares, en relación con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, 8.1 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, modificada por la Ley Orgánica 19/2003, de 23 de diciembre.

Interpuesto recurso de reposición no se podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que sea resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta del recurso de reposición interpuesto, transcurrido un mes sin que se notifique su resolución.

QUINTO.- Comunicar a todos los empleados públicos de Cabildo Insular de El Hierro, la Secretaría, el Área de Recursos Humanos, la Intervención, la Tesorería, el Área de Modernización y Nuevas Tecnologías y los órganos de representación sindical.

ANEXO

INSTRUCCIÓN POR LA QUE SE ESTABLECE EL CÓDIGO ÉTICO Y DE BUENA GESTIÓN DEL CABILDO INSULAR DE EL HIERRO.

ANTECEDENTES	3
Artículo 1. Objeto	4-5
Artículo 2. Naturaleza	5-6
NORMAS DE CONDUCTA VINCULADAS CON VALORES ÉTICOS	
Artículo 3. INTEGRIDAD	7
Artículo 4. EJEMPLARIDAD	7-8
Artículo 5. HONESTIDAD Y DESINTERÉS	8-9
Artículo 6. IMPARCIALIDAD Y OBJETIVIDAD	9-10
Artículo 7. EXCELENCIA PROFESIONAL	10-11
Artículo 8. EFICACIA	11
Artículo 9. EFICIENCIA	11-12
Artículo 10. RESPETO	12-13

DECRETO
 Número: 2022-1485 Fecha: 09/06/2022



Cod. Validación: P46AL9Z7AFD5W4QMQL272ZFD | Verificación: <https://elhierro.sedelectronica.es/>
 Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 3 de 26



PRINCIPIOS DE BUENA GESTIÓN

Artículo 11. Principios de Buena Gestión. Concepto	13
Artículo 12. Enumeración de los principios de Buena Gestión.....	14

GESTIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO

Artículo 13. Cumplimiento del Código.....	14-15
Artículo 14. Comité de Ética.....	15-17
Artículo 15. Canales de Consulta y alerta.....	17
Artículo 16. Promoción, difusión y formación.....	17-18
Artículo 17. Evaluación y seguimiento del cumplimiento de este Código.....	18

ANEXO I: CONCEPTO Y DEFINICIÓN DE VALORES ÉTICOS

ANEXO II: GUÍA DE CÓDIGO ÉTICO

ANTECEDENTES

Los códigos de conducta de la función pública son un fenómeno relativamente reciente, aunque en algunas democracias avanzadas la aparición de estos códigos data de las últimas décadas del siglo XX. No obstante, a partir de finales de la década de los noventa, la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico) promovió el desarrollo de códigos éticos en la función pública, lo que supuso un mayor impacto de tales instrumentos en buen número de países miembros de la citada organización internacional. Entonces se fueron produciendo ejemplos de codificación, primero a través de leyes (por ejemplo, en Estados Unidos en 1978 y posteriormente en Canadá) y después por medio de otros instrumentos no normativos, de un conjunto de valores que debían orientar el ejercicio de la función pública (o del servicio civil), así como de aquellas normas o reglas de conducta a la que debían sujetar su actividad las y los empleados públicos en la respectiva Administración Pública.

En el marco de la legislación aplicable en España, la tendencia siempre ha sido recoger los derechos y obligaciones de los empleados y las empleadas públicas en las leyes de función pública, sin precisar habitualmente valores y normas de conducta.

Sin embargo, esta tendencia cambió de orientación tras la aprobación de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (hoy en día, texto refundido de la Ley del Estatuto del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre: TREBEP), pues allí por vez primera en la evolución normativa de la función pública se regula un Código de Conducta de las y los empleados públicos, que contiene principios, normas éticas y normas de conducta.

Las conductas y comportamientos de los empleados públicos tienen impacto sobre la propia institución en la que desempeñan sus funciones y sobre la percepción que los ciudadanos tienen de ella. En consecuencia, para reforzar la confianza pública de la ciudadanía en las instituciones públicas, resulta preciso ir más allá de la exigencia a los servidores públicos del cumplimiento de las normas del propio ordenamiento jurídico y obligar a los empleados públicos de la Administración Pública del

DECRETO
Número: 2022-1485
Fecha: 09/06/2022



Cód. Validación: P46AL9Z7AFD5W4QMQL272ZFD | Verificación: <https://elhierro.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 4 de 26



Cabildo Insular de El Hierro, a actuar, en el ejercicio de las funciones públicas que desarrollen, de acuerdo a un conjunto de valores y principios.

Las finalidades últimas que persigue la puesta en marcha del presente Código Ético y de Buena Gestión del Empleo Público del Cabildo Insular de El Hierro, en síntesis, son las siguientes:

- Identificar y resaltar la importancia de los valores en el ejercicio de las funciones públicas por parte de las y los empleados públicos de esta Administración.
- Asentar la vocación y orientación de servicio a la ciudadanía de las y los empleados públicos.
- Desarrollar la profesionalización del empleo público a través de la interiorización de valores éticos y normas de conducta y principios de buena gestión y actuación profesional.
- Construir una infraestructura ética en el empleo público que visualice el compromiso profesional y la vocación de servicio, así como la ejemplaridad, del empleo público.
- Legitimar la institución del empleo público y reforzar la confianza de la ciudadanía en aquella.

OBJETO Y NATURALEZA DEL CÓDIGO ÉTICO DEL EMPLEO PÚBLICO

Artículo 1. Objeto

El presente código establece los valores éticos y normas de conducta, así como los principios de buena gestión y normas de actuación profesional, que deben adoptar las y los empleados públicos del Cabildo Insular de El Hierro, en todas aquellas actividades profesionales relacionadas con el ejercicio de sus funciones.

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

Los principios éticos y de conducta del Código atienden a lo recogido en los artículos 53 y 54 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 (en adelante el Estatuto básico del empleado público).

Este Código señala exclusivamente los valores y principios que deberían orientar el servicio público en El Cabildo Insular de El Hierro, por tanto, el Código no define las prácticas concretas que deberían regir el comportamiento de los servidores públicos, incluidos los altos cargos y el personal directivo.

A diferencia de los principios éticos y de conducta recogidos en el Estatuto Básico del Empleado Público, que se recogen en una norma jurídica e informan la interpretación y aplicación del régimen disciplinario de los empleados públicos, el Código de Conducta de los Empleados Públicos de este Cabildo Insular, tiene carácter autorregulador, y como tal, carece de valor normativo y de contenido disciplinario directamente aplicable a los empleados públicos.



Su valor es orientativo y motivador, constituyendo una directriz de actuación para sus destinatarios, a quienes ayudará en el desempeño de su trabajo. No obstante, el desempeño de una función o puesto público debe implicar el compromiso y la asunción de los valores y principios éticos que representen a la Administración en cuestión; de ahí que el Código adquiera la condición de código deontológico profesional, que debe ser observado sin más por sus destinatarios, no requiriendo acto de adhesión individualizado.

Es obligación de las y los empleados públicos, velar por el debido cumplimiento de la aplicación de este código ético, asumiendo su responsabilidad laboral y profesional en cada uno de los procedimientos administrativos que se cursen en Cabildo Insular de El Hierro.

Por ello, la aprobación del Código irá acompañada de cuantas actividades de difusión y formación sean precisas para garantizar su conocimiento y mejor cumplimiento.

Finalmente, es importante destacar que el Código es un documento vivo y dinámico. Los estándares con los que nace son sólo un punto de partida, de ahí que pueda y deba adaptarse progresivamente a las exigencias del entorno de acuerdo con la interpretación que de los valores y normas de conducta vaya sentando el Cabildo Insular de El Hierro.

Artículo 2. Naturaleza

El presente Código enuncia valores éticos y normas de conducta y principios de buena gestión y actuación profesional, con un carácter preventivo y orientador para el desarrollo efectivo de la actividad profesional de las y los empleados públicos, y destinado exclusivamente a mejorar la cultura ética de la Administración del Cabildo Insular de El Hierro.

Este Código se elabora en desarrollo de lo establecido en los artículos 52 a 54 del Estatuto Básico del Empleado Público, cuyos principios allí previstos son plenamente respetados y concretados en lo que respecta a los valores éticos, principios de buena gestión, así como normas de conducta y actuación profesional en el presente texto, como son los que siguen:

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. Asimismo, son aplicables los principios de conducta del artículo 54 del Estatuto básico del empleado público, de los que se destacan a los efectos de la prevención del fraude y los conflictos de interés los siguientes:

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

Dado el carácter esencialmente preventivo y de mejora de la infraestructura ética de este Cabildo Insular, el presente Código tiene una orientación propia de carácter axiológico y con una necesaria impronta de reforzar la deontología profesional del empleo público y, por tanto, carece de contenido disciplinario aplicable a las y los empleados públicos, con las salvedades establecidas en el artículo 52 del EBEP y, exclusivamente, en aquellos aspectos allí recogidos.

No obstante, contempla la reprobación de conductas inapropiadas y la formulación de sugerencias, observaciones y recomendaciones que necesariamente han de ser públicas.

DECRETO
Número: 2022-1485 Fecha: 09/06/2022



Cod. Validación: P46AL9Z7AFD5W4QMQL272ZFD | Verificación: <https://elhierro.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 7 de 26



En caso de que de una conducta, comportamiento o inacción de un empleado público se pudieran derivar responsabilidades disciplinarias, por parte del responsable de la unidad administrativa a la cual esté adscrito, se dará traslado de la cuestión al órgano competente para que evalúe si procede o no la incoación del pertinente expediente disciplinario.

Este Código será de obligado cumplimiento por todos las y los empleados públicos del Cabildo Insular de El Hierro, en los términos establecidos en el presente texto.

NORMAS DE CONDUCTA VINCULADAS CON VALORES ÉTICOS

Artículo 3. INTEGRIDAD

- a) Las y los empleados públicos del Cabildo Insular de El Hierro, en el desempeño de sus actividades profesionales actuarán con un comportamiento ético plenamente adecuado a los valores y normas de conducta establecidos en este Código.
- b) Para salvaguardar el ejercicio íntegro de sus funciones, las y los empleados públicos justificarán siempre sus propuestas de resolución o sus informes o actuaciones en datos pertinentes y técnicos.
- c) Especialmente, evitarán cualquier interferencia externa que pueda incidir en el ejercicio de sus funciones y plantear dudas razonables sobre la integridad de su actuación profesional. En particular, obviarán cualquier actuación que pueda provocar sospecha de favoritismo a determinadas personas o entidades.
- d) Asimismo, desearán radicalmente o evitarán cualquier ventaja, directa o indirecta, que se les proponga o insinúe por parte de cualquier persona o entidad o que puedan obtener en razón del empleo público que ocupan o que pueda tener, mediatamente, influencia sobre el ejercicio de sus funciones.

Artículo 4. EJEMPLARIDAD

- a) Las y los empleados públicos en el desarrollo de su trabajo profesional deben en todo momento ser conscientes que desarrollan su actividad en una institución o entidad, cuyo fin último es el servicio de la ciudadanía.
- b) Su conducta profesional deberá estar guiada siempre por un comportamiento ejemplar, que se manifestará en sus actuaciones y acciones concretas, especialmente en todas aquellas que tengan como destinatarios directos o indirectos a la ciudadanía.
- c) Las y los empleados públicos, desde sus respectivos puestos de trabajo, promoverán en sus organizaciones un clima ético y servirán de referentes al resto del personal que en ellas trabaje, no

DECRETO
Número: 2022-1485 Fecha: 09/06/2022



Cod. Validación: P46AL9Z7AFDSW4QMQL27Z2FD | Verificación: <https://elhierro.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 8 de 26



llevando a cabo, en ningún caso, conductas o actividades que puedan poner en perjuicio o menoscabar la imagen de la institución.

Esa especial conducta de cuidado ético, deberá ser ejercida, en términos de liderazgo, por aquellas y los empleados públicos que ocupen puestos de responsabilidad y tengan otros empleados a su cargo.

d) En todo caso, procurarán que a través de sus conductas y comportamientos la institución a la que pertenecen refuerce su legitimidad y evitarán, asimismo, que sufra el más mínimo daño o erosión.

e) Las y los empleados públicos, con el fin de salvaguardar la ejemplaridad e imagen de la institución, se abstendrán en todo caso de realizar un uso impropio de los bienes y servicios que dicha Administración pone a su disposición por razón de las funciones que desarrollan. Asimismo, evitarán incurrir en cualquier tipo de conducta de carácter contra productivo que merme su desempeño y traslade, en su caso, una imagen distorsionada a la ciudadanía o al resto de empleados públicos del ejercicio de sus funciones.

f) A tal efecto, en horas y espacios de trabajo, harán un uso razonable y ético de sus dispositivos móviles personales, así como de las redes sociales o Internet para uso exclusivamente privado. En el mismo sentido, en la celebración de reuniones de trabajo o en las acciones formativas, así como en las entrevistas o recepciones a entidades o ciudadanía, se procurará que los dispositivos móviles no interfieran en las mismas, por una razón de cortesía, imagen y efectividad institucional.

Artículo 5. HONESTIDAD Y DESINTERÉS

a) El empleado público dirigirá sus actuaciones exclusivamente hacia el objetivo del pleno cumplimiento del interés público y de los intereses de la ciudadanía en su conjunto.

b) En caso de conflicto o apariencia de tal entre intereses públicos y privados, el empleado público deberá ponerlo inmediatamente en conocimiento de la institución o de la autoridad correspondiente.

c) En cualquier caso, si se produjera alguna de las circunstancias indicadas en la letra anterior, especialmente cualquier conflicto o apariencia de conflicto entre intereses públicos y privados, deberá abstenerse de participar, directa o indirectamente en el procedimiento de que se trate, de acuerdo con la normativa aplicable.

d) Del mismo modo, no contraerán obligaciones económicas ni intervendrán en operaciones financieras o patrimoniales o en negocios jurídicos con personas o entidades cuando pueda suponer un conflicto de intereses, evidente o aparente, en relación con las actividades profesionales derivadas de su condición de empleado público.

e) Existe conflicto de interés, cuando el empleado público interviene en procedimientos relacionados con asuntos en los que confluyen o pueden confluír a la vez intereses de su puesto de trabajo o de su ámbito de actuación profesional con intereses privados propios o de carácter público, de familiares directos, pareja de hecho o intereses compartidos con terceras personas, así como de empresas o entidades en las que esas personas o colectivos hayan tenido algún tipo de relación.

f) Existe apariencia de conflicto de interés, cuando el empleado público considera que su actuación o intervención en procedimientos relacionados con asuntos de su competencia no afecta a sus

Fecha: 09/06/2022

Decreto
Número: 2022-1485



Cod. Validación: P46AL9Z7AFD5W4QMQL272ZFD | Verificación: <https://elhierro.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 9 de 26

intereses personales, familiares o de terceras personas vinculadas con él, empresas o entidades en las que esas personas hayan tenido algún tipo de relación, pero desde un punto de vista objetivo esa actuación o intervención puede dañar directa y gravemente la imagen de objetividad que la ciudadanía tiene de la institución.

g) Las y los empleados públicos no aceptarán ningún regalo, invitación, viajes, comidas o compensación económica por impartición de conferencias o participación en medios de comunicación siempre que se trate de actividades vinculadas exclusivamente con el ejercicio de sus funciones propias de su puesto de trabajo, como tampoco aceptarán beneficio alguno que pueda poner en duda su honestidad, condicione o pueda dar la apariencia de condicionar la toma de decisiones o la participación en ellas en aquellos asuntos que sean de su competencia.

h) En cualquier caso, las y los empleados públicos con el fin de salvaguardar la imagen de la institución rehusarán las ofertas de regalos, invitaciones, asistencia a congresos o conferencias de aquellas empresas o particulares que hayan sido contratadas o puedan objetivamente serlo en el ámbito específico de sus responsabilidades públicas. Si el regalo o invitación fuera entregado, será de inmediato puesto a disposición de dicha Administración para que se le dé el curso que proceda.

i) Asimismo, las y los empleados públicos adoptarán todas las medidas que sean necesarias para garantizar que su círculo familiar inmediato o pareja de hecho no es receptora de los regalos e invitaciones en los términos previstos en las letras anteriores.

j) Cualquier duda al respecto deberá elevarla el empleado público al órgano de garantía por los canales que se establezcan, pudiendo solicitar en su caso la tramitación confidencial de la solicitud.

Artículo 6. IMPARCIALIDAD Y OBJETIVIDAD

a) La imparcialidad es un valor existencial de la función pública, aplicable también a todos las y los empleados públicos: por un lado, protege o garantiza la actividad de las y los empleados públicos frente a las interferencias de la actividad política o de cualquier otro carácter; y, por otro, guía que la actuación profesional subjetiva esté alejada de premisas ajenas y garantiza, así, que se conduzca exclusivamente por criterios profesionales y de neutralidad.

b) Las y los empleados públicos en sus actuaciones públicas deberán actuar con objetividad en defensa de los intereses generales de la ciudadanía. A tal efecto, evitarán en el ejercicio de sus funciones todas aquellas prácticas y actuaciones que afecten o levanten cualquier sospecha o apariencia de que a través de aquellas, se puede incurrir de forma no objetivada ni motivada en una actividad que genere o pueda hacerlo beneficio directo o indirecto o trato de favor no justificado a entidades privadas o públicas o a personas físicas concretas.

c) Las y los empleados públicos, sin perjuicio de la transparencia en la información pública, mantendrán el debido deber de reserva en todos aquellos asuntos que conozcan en función de sus actividades profesionales y que, por los intereses en juego, así como por las peculiaridades del objeto tratado, exijan mantener especialmente esa actitud, no pudiéndose prevaler de esa información en beneficio propio o para terceros. En todo caso, mantendrán secreto en todos aquellos asuntos clasificados de confidenciales.

DECRETO
Número: 2022-1485 Fecha: 09/06/2022



Cod. Validación: P46AL9Z7AFDSW4QMQL272ZFD | Verificación: <https://elhierro.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 10 de 26

- d) Especialmente, esa actuación objetiva deberá impregnar la actividad profesional que se despliegue sobre los procedimientos de acceso, promoción y provisión de puestos de trabajo, de contratación pública, de tramitación de subvenciones o de cumplimiento de cualquier exigencia legal que esté imbuida por el principio de publicidad y libre concurrencia, así como por la salvaguarda de la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones.
- e) El empleado público tampoco podrá prevalerse de su condición de empleado público para la obtención o la pretensión de obtener cualquier tipo de ventaja, por mínima que fuere, ya sea de entidades públicas o de carácter privado.
- f) Las y los empleados públicos evitarán cualquier tipo de acción u omisión que implique influir, directa o indirectamente, en la agilización o resolución de un trámite administrativo sin causa objetiva que lo motive, cuando ello comporte un privilegio en beneficio de cualquier otro cargo o empleado público o de su entorno familiar o social inmediato o cuando suponga menoscabo para terceros.
- g) Las propuestas de resolución e informes de las y los empleados públicos deberán estar fehacientemente motivadas y realizarse con criterios exclusivamente técnicos, con el fin de salvaguardar plenamente el interés público y el papel de la propia institución.

Artículo 7. EXCELENCIA PROFESIONAL

- a) Al objeto de prestar mejores servicios a la ciudadanía, las y los empleados públicos llevarán a cabo las tareas derivadas de las funciones de sus puestos de trabajo con criterios de elevada profesionalidad que persigan alcanzar la excelencia en el desarrollo de sus funciones públicas.
- b) A tal efecto, las y los empleados públicos desarrollarán y mejorarán continuamente sus competencias profesionales, desplegando su carrera profesional, entre otros medios, a través de los programas formativos que diseñe la Administración u otras actividades formativas, con la finalidad de optimizar su perfil profesional y con el objetivo de llevar a cabo un desempeño óptimo de las funciones y tareas asignadas a su puesto de trabajo, y para adaptar sus conocimientos y destrezas a los cambios producidos.
- c) Asimismo, desarrollarán el trabajo colaborativo, el compromiso organizativo y el desempeño contextual, así como el espíritu de equipo y el desarrollo profesional, al objeto de contribuir al mejor rendimiento y resultados de la organización en beneficio de los usuarios de los servicios públicos.
- d) Para el desempeño de los empleos públicos de especial responsabilidad cuyo sistema de provisión sea la libre designación, se deberán acreditar las competencias mínimas necesarias para el ejercicio de tales puestos de trabajo.
- e) Las y los empleados públicos deberán asimismo participar activamente en los procesos de evaluación de competencias u otros procesos de mejora de gestión que, en su caso, ponga en marcha el Cabildo Insular de El Hierro. En tal sentido, cumplimentarán los cuestionarios y cualquier otra documentación que les sea remitida, participarán en los talleres y programas de formación sobre esta materia y, asimismo, procederán a llevar a cabo las evaluaciones que les sean asignadas en relación con los puestos de trabajo de su departamento, entidad o unidad administrativa.

Decreto
Número: 2022-1485
Fecha: 09/06/2022



Cod. Validación: P46AL9Z7AFD5W4QMQL27ZZFD | Verificación: <https://elhierro.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 11 de 26

f) Los datos complementarios que no obren en el expediente personal del empleado público relativos al currículo profesional de las y los empleados públicos o a las entidades del sector público, siempre que este sea difundido por medios públicos, deberán ser veraces y comprobables. Cualquier incumplimiento de esta conducta implica una afectación grave a la imagen de la institución o entidad respectiva, al margen de la pérdida de reputación y credibilidad de la persona.

g) Las y los empleados públicos colaborarán activamente en los procesos de gestión del conocimiento que ponga en marcha la Administración del Cabildo Insular, en los próximos años como consecuencia del envejecimiento de plantillas, la afectación a determinados puestos nucleares de la organización y la necesidad de transferencia de ese conocimiento y destrezas a los nuevos empleados públicos que ocupen tales puestos estratégicos.

Artículo 8. EFICACIA

a) Las y los empleados públicos gestionarán con eficacia los recursos públicos de que dispone la administración, todo ello en cumplimiento de los objetivos propuestos para tal fin, relacionado con los servicios a la ciudadanía, quien sufraga con sus tributos su existencia, mantenimiento y uso.

b) El desarrollo de sus tareas públicas se llevará a cabo de forma comprometida y diligente, cumpliendo materialmente con resultados efectivos con el tiempo de trabajo dedicado a la organización, de acuerdo con lo estipulado legal y reglamentariamente.

c) Las y los empleados públicos evitarán asimismo, cualquier derroche o despilfarro en el uso de los bienes y recursos públicos, gestionándolos con un sentido de responsabilidad y proporcionalidad, y velando en todo momento por su adecuada conservación hacia el desarrollo sostenible y a integrarlo en los sistemas de gestión de esta Administración.

d) Como objetivo principal de eficacia, se tendrá en cuenta la capacidad de alcanzar objetivos evaluables con los medios de que las y los empleados públicos disponen en dicha Administración.

e) El uso de los medios públicos asignados por el Cabildo Insular de El Hierro, a las y los empleados públicos, está vinculado exclusivamente con el ejercicio de sus actividades y funciones públicas. Salvo necesidades excepcionales, se evitará el uso de cualquiera de los medios públicos puestos a su disposición para satisfacer necesidades privadas, personales, familiares, de personas allegadas o profesionales, que sean ajenas a los intereses públicos.

f) El Cabildo Insular de El Hierro promoverá espacios y canales para que las y los empleados públicos lleven a cabo propuestas de mejora de gestión que tiendan a una mayor eficacia, eficiencia y economía de sus respectivas unidades o de sus procedimientos, garantizando una respuesta motivada a aquellas, tanto si fueran asumidas como si, por motivos de oportunidad, fueran rechazadas.

Artículo 9. EFICIENCIA

DECRETO
Número: 2022-1485
Fecha: 09/06/2022



Cod. Validación: P46AL9Z7AFDSW4QMQL272ZFD | Verificación: <https://elhierro.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 12 de 26

- a) Las y los empleados públicos gestionarán los recursos públicos con eficiencia, partiendo del criterio que tales recursos no son medios propios y que su óptimo funcionamiento está relacionado con los servicios a la ciudadanía, quien sufraga con sus tributos su existencia, mantenimiento y uso.
- b) El desarrollo de sus tareas públicas se llevará a cabo de forma comprometida y diligente, cumpliendo materialmente con resultados efectivos con el tiempo de trabajo dedicado a la organización, de acuerdo con lo estipulado legal y reglamentariamente.
- c) Las y los empleados públicos evitarán, asimismo, cualquier derroche o despilfarro en el uso de los bienes y recursos públicos, gestionándolos con un sentido de responsabilidad y proporcionalidad, y velando en todo momento por su adecuada conservación.
- d) Ese objetivo de eficiencia se promoverá, además, mediante procesos de innovación o de mejora continua y en los que la evaluación de las políticas públicas sea uno de los pilares esenciales. Especial atención mantendrán en torno a garantizar la sostenibilidad financiera de dicha Administración, y a no hipotecar la acción de los gobiernos venideros ni a las generaciones futuras.
- e) El uso de los medios públicos asignados por el Cabildo Insular a las y los empleados públicos, está vinculado exclusivamente con el ejercicio de sus actividades y funciones públicas. Salvo necesidades excepcionales, se evitará el uso de cualquiera de los medios públicos puestos a su disposición para satisfacer necesidades privadas, personales, familiares, de personas allegadas o profesionales, que sean ajenas a los intereses públicos.
- f) El Cabildo Insular de El Hierro, promoverá espacios y canales para que las y los empleados públicos lleven a cabo propuestas de mejora de gestión que tiendan a una mayor eficacia, eficiencia y economía de sus respectivas unidades o de sus procedimientos, garantizando una respuesta motivada a aquellas, tanto si fueran asumidas como si, por motivos de oportunidad, fueran rechazadas.
- g) En el diseño, resolución y gestión de las políticas públicas asignadas en su ámbito de responsabilidad, salvaguardarán y garantizarán la sostenibilidad financiera del Cabildo Insular y evitarán hipotecar a gobiernos futuros ni a generaciones venideras.

Artículo 10. RESPETO

- a) El respeto hacia los demás es la base de la convivencia y de un buen clima organizativo, así como de un correcto tratamiento al resto de personas que trabajan o se relacionan con dicha Administración.
- b) Por tanto, las y los empleados públicos fomentarán a través del ejercicio de sus funciones y especialmente de su comportamiento un clima laboral y profesional en el que prevalezca plenamente la convivencia, la solidaridad y la tolerancia, impulsando el respeto mutuo, así como salvaguardando el pluralismo y la diversidad. Se abstendrán, por tanto, de adoptar cualquier tipo de conducta o actuación que conlleven el uso de términos despectivos o de prácticas de discriminación de cualquier tipo (especialmente de género, pero también de creencias, ideológica, orientación sexual, raza, discapacidad o cualquier otra).
- c) Asimismo, sus relaciones institucionales y personales, ya sea con altos cargos u otros empleados públicos, estarán marcadas por la idea de respeto, cortesía, deferencia, corrección, empatía y



serenidad, evitando en todo momento cualquier trato que pueda ser desconsiderado hacia la otra persona o incurra en la descalificación o el insulto.

d) Particular atención se deberá prestar por parte de las y los empleados públicos a las relaciones con la ciudadanía y con los usuarios de los servicios públicos. En este ámbito, en cuanto que tal ciudadanía es la razón última de la existencia de la idea de servicio público que prestan las y los empleados, será tratada en todo caso y situación con cortesía, corrección, debido respeto y, en especial, con la dignidad que toda persona merece, así como con deferencia, empatía y serenidad.

e) Asimismo, las y los empleados públicos tendrán especial cuidado, desde la dimensión ética, siempre que se relacionen con personas o colectivos especialmente vulnerables, por razones sociales, económicas o de discriminación de cualquier tipo, adoptando las medidas de acción positiva que sean necesarias y desplegando especial sensibilidad y empatía en el trato con tales personas y colectivos, en el marco de las políticas públicas que impulse la institución.

f) En todo caso, se evitará cualquier situación de hostigamiento evidente o que comporte acoso laboral o personal a otros empleados públicos o a cualquier persona que se relacione con dicha Administración. Si se produjera alguna de tales circunstancias, por parte de la persona afectada o por cualquier otro empleado público que aporte datos objetivos, se dará cuenta de inmediato al responsable de la unidad administrativa, activándose el procedimiento administrativo correspondiente.

Si la queja del empleado público, a juicio del órgano de garantía, fuera infundada, se podrá abrir un expediente informativo con el fin de iniciar, en su caso, la exigencia de las responsabilidades sancionadoras que procedan.

g) Asimismo, las y los empleados públicos se abstendrán, en todo caso, de adoptar cualquier tipo de conducta o actuación que conlleve prácticas de discriminación de cualquier tipo (género, creencias, ideológica, orientación sexual, raza, discapacidad o cualquier otra). En particular, el empleado público evitará incurrir en conductas verbales o no verbales, a través de acciones u omisiones, que pueda resultar atentatoria o descalificadora por razón de género u orientación sexual, raza, discapacidad, creencias y cualquier otra.

PRINCIPIOS DE BUENA GESTIÓN

Artículo 11. Principios de Buena Gestión. Concepto

Los Principios de Buena Gestión representan un conjunto de directivas que tienen como finalidad servir de guía u orientación en el ejercicio de las funciones derivadas del puesto de trabajo o de la organización en la que prestan sus servicios las y los empleados públicos, con la finalidad de cumplir o alcanzar los resultados y metas programados, así como llevar a cabo un proceso de mejora continua en la calidad y eficiencia de los servicios públicos que se prestan a la ciudadanía.

Artículo 12. Enumeración de los principios de Buena Gestión.

Los principios de buena gestión a los que han de ajustar su actuación profesional de las y los empleados públicos del Cabildo Insular de El Hierro, son los siguientes:

TRANSPARENCIA: La transparencia es un principio que forma parte del sistema de gestión de la Administración del Cabildo Insular de El Hierro.

La actuación profesional de las y los empleados públicos tendrá como guía el ejercicio de la transparencia en su más amplio sentido, siempre con respeto a los derechos fundamentales de la ciudadanía y en el marco de la legalidad. La transparencia, en su dimensión de publicidad activa, tendrá como finalidad esencial proveer a la ciudadanía de toda aquella información pública relevante o que sea demandada de acuerdo con la normativa en vigor. Asimismo, darán respuestas rápidas y motivadas a las demandas de información pública que se les planteen por parte de la ciudadanía y de sus entidades, desarrollando la cultura de transparencia en la organización y en los diferentes procedimientos administrativos.

APERTURA DE DATOS A partir del desarrollo efectivo de una Política de Transparencia-publicidad activa, las y los empleados públicos impulsarán una apertura efectiva de datos públicos (Open Data) que haga viable una óptima transformación de la información, en conocimiento destinado a mejorar la calidad de vida de la ciudadanía y fomentar el crecimiento económico en el territorio histórico.

CULTURA DE GESTIÓN E INNOVACIÓN Las y los empleados públicos desarrollarán en su actividad profesional una cultura avanzada de gestión que implique desarrollar las capacidades de los propios empleados públicos y suponga introducir gradualmente una mayor implicación en los proyectos, creatividad e iniciativa, así como el impulso de prácticas de innovación en el ámbito de lo público. Apostarán decididamente en su actividad profesional por el desarrollo de forma efectiva de la Administración digital, la simplificación de procedimientos y la eliminación de cargas administrativas a la ciudadanía y a las empresas.

También fomentarán la participación ciudadana en los procedimientos que intervengan y todas las técnicas de gobierno abierto.

RESPONSABILIDAD PROFESIONAL: En el ejercicio de sus funciones las y los empleados públicos del Cabildo Insular, actuarán siempre con plena responsabilidad profesional.

Ello implica una especial dedicación a las funciones asignadas, valorando siempre los intereses y posiciones que cada asunto o trámite administrativo conlleve, motivando en todo caso cualquier propuesta o informe, y, en todo caso, asumiendo las consecuencias que se deriven por el ejercicio incorrecto de tales funciones, así como de sus propias conductas.

GESTIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO

Artículo 13. Cumplimiento del Código

En el caso de que por parte de cualquier empleado/a público/a se advirtiera un presunto incumplimiento del Código Ético, éste deberá de ponerlo en conocimiento del Comité de Ética, a través del canal establecido al efecto por la Corporación.

Una vez recibida dicha comunicación, 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 público/a adopte voluntariamente medidas correctoras que impidan la reiteración de tales conductas.

Si del incumplimiento observado se pudiesen derivar consecuencias disciplinarias, el Comité de Ética, previa audiencia de la persona que pueda resultar afectada, elaborará un informe o propuesta y dará traslado del mismo, al órgano competente para que evalúe el procedimiento a seguir.

Estas decisiones del Comité de Ética se tendrán especialmente en cuenta a la hora de proceder a la valoración de los criterios de aplicación del sistema de productividad por objetivos, en tal caso de que estuviese instaurada en dicha Administración, al empleado o empleada afectados, en el caso de que su normativa reguladora así lo permita, apruebe o conceda.

Asimismo, el incumplimiento del código ético podrá dar lugar al cese del personal que ocupe un puesto clasificado como de libre designación.

Artículo 14. Comité de Ética

Composición y mandato.

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

Este comité, se constituye como órgano colegiado de carácter interno, estará integrado por los miembros que se describen a continuación:

- La **Titularidad de la Presidencia** del Comité de Ética, la ostentará el/la Consejero/a de Recursos Humanos, salvo en los casos que el/la Presidente/a del Cabildo Insular desee asistir, en tal caso, asumirá la Presidencia del Comité de Ética.
- La **Secretaría** de la Corporación o suplente en quien delegue.
- **Vocal 1:** Titular de la Dirección Insular de Recursos Humanos o suplente en quien delegue.
- **Vocal 2:** Titular de la Dirección Insular de Modernización y Nuevas Tecnologías o suplente en quien delegue.
- **Vocal 3:** Presidente/a del Comité de Empresa o suplente en quien delegue.
- **Vocal 4:** Presidente/a de la Junta de Personal o suplente en quien delegue.

La Presidencia podrá autorizar la asistencia de asesores técnicos, cuando los asuntos a tratar así lo requieran.

Si se diera causa de Abstención o Recusación en algún miembro del Comité de Ética, el Presidente del Cabildo insular de El Hierro declinará tal representación en otro miembro que formará parte de dicho





órgano; en el caso de los Vocales 3 y 4, la sustitución se hará previa consulta a los miembros del Comité de Empresa o Junta de Personal, según proceda.

El desempeño de esta función no generará retribución adicional alguna, ya que se considera una función inherente al cargo desempeñado.

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. A las personas que integran el Comité de Ética les es de aplicación el régimen general de incompatibilidades establecido por la ley. 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. 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, que se mantiene una vez que hayan cesado en el cargo.

Funciones.

Las funciones del Comité de Ética serán las siguientes:

- a) Difundir el Código y velar por su cumplimiento.
- b) Resolver las dudas que puedan plantearse respecto de su interpretación y aplicación.
- c) 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.
- d) Formular recomendaciones sobre los incumplimientos del Código, sin perjuicio de las funciones de investigación del órgano de control que corresponda, de acuerdo con los principios de colaboración y coordinación, en los términos establecidos en el apartado anterior del presente Código.
- e) Formular recomendaciones y proponer mejoras en la gestión ética y la aplicación de los principios de buena gobernanza.
- f) Emitir los informes que les sean solicitados, vinculados al ejercicio de estas funciones. En el caso de expedientes disciplinarios tramitados por incumplimiento de los valores éticos, de dará traslado de la Resolución del expediente al Comité Ético.
- g) Realizar revisiones periódicas del Código y elaborar propuestas de modificación para mantenerlo actualizado.
- h) Elaborar una memoria anual de la actividad y elevarla para su presentación al Consejo de Gobierno del Cabildo Insular de El Hierro.

Artículo 15. Canales de Consulta y alerta.



El Cabildo Insular de El Hierro, establecerá y promoverá todas las vías de comunicación posibles, para facilitar que su personal pueda realizar de buena fe, consultas o comunicaciones de incumplimientos de lo establecido en este Código, siempre con la máxima garantía de confidencialidad.

Cuando el personal de dicha Administración Pública 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, podrá comunicarlo por escrito, a través de la Sede Electrónica del Cabildo Insular de El Hierro, mediante solicitud general o mediante el trámite específico que se cree al efecto.

La comunicación realizada deberá contener como mínimo los siguientes datos:

- a) Identidad de la persona que realiza la comunicación.
- b) Identidad de la persona o personas sobre las que versa la comunicación.
- c) Hechos y motivos de la comunicación, concretando en lo posible las irregularidades, incumplimientos normativos o vulneración del Código Ético detectados.
- d) Lugar, fecha y firma.

La identidad de la persona que realice una comunicación 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.

Artículo 16. Promoción, difusión y formación

El Cabildo Insular difundirá, a través de sus diferentes canales de comunicación (externos e internos) y a través de programas de formación continua, ya sea mediante cursos específicos o de forma transversal en cursos sobre otras materias, los valores éticos y los principios de buena gestión, especialmente para que los empleados públicos conozcan el contenido y objeto del presente Código, así como los posibles problemas, dilemas o cuestiones éticas que, en torno a su aplicación, se puedan suscitar.

Asimismo, se promoverán acciones dirigidas a la realización de talleres, conferencias o actividades divulgativas que tengan por objeto el análisis de cuestiones éticas en el ámbito público, la lucha contra la corrupción y el desarrollo de la buena administración y de la mejora de la gestión. Del mismo modo, dicha Administración, a propuesta del Comité de Ética adoptará cualesquiera otras medidas destinadas a facilitar, incentivar y promover el cumplimiento de este Código.

Artículo 17. Evaluación y seguimiento del cumplimiento de este Código.

DECRETO
Número: 2022-1485 Fecha: 09/06/2022



Cod. Validación: P46AL9Z7AFD5W4QMQL272ZFD | Verificación: <https://elhierro.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 18 de 26



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.

ANEXO I: VALORES ÉTICOS: CONCEPTO Y DEFINICIÓN

Valores Éticos. Concepto

Los valores que a continuación se exponen guían y orientan a las y los empleados públicos en el ejercicio de todas sus actividades profesionales y los diferentes departamentos, entidades o unidades administrativas.

Las y los empleados públicos deberán integrar tales valores en sus procesos de toma de decisiones, en el desarrollo de sus políticas insulares y en los diferentes procedimientos o sistemas de gestión que se adopten en cada caso.

Las y los empleados públicos en el ejercicio de sus funciones y especialmente en sus relaciones con cargos públicos, otros empleados públicos o con los ciudadanos, podrán invocar tales valores como razón de ser del ejercicio de su actividad profesional, debiendo ser tratados asimismo de acuerdo con aquellos.

Los valores que a continuación se enuncian, perseguirán esencialmente los siguientes objetivos: a) Fomentar la vocación y orientación de servicio a la ciudadanía de las y los empleados públicos.

b) Desarrollar el sentido de pertenencia al Servicio Público y la profesionalidad en el ejercicio de las funciones públicas, así como perseguir la excelencia como idea de servicio público.

c) Asentar un sistema de infraestructura ética en el empleo público que legitime la institución y refuerce la confianza de la ciudadanía en aquella.

Definición de Valores Éticos.

Los Valores Éticos a los que han de ajustar su conducta profesional las y los empleados públicos del Cabildo Insular de El Hierro, así como en lo que afecta a la definición de su propio contenido, son los siguientes:

INTEGRIDAD: La integridad es un valor sustantivo para el servicio público, la buena gestión y el fortalecimiento de las instituciones, en cuanto que, al actuar cada empleado público profesionalmente de forma íntegra, refuerza la confianza de la ciudadanía en la institución del empleo público y en la propia Administración.

Por tanto, el comportamiento ético intachable del empleado público mediante el cumplimiento estricto de sus compromisos y obligaciones en el ejercicio de cualquiera de sus funciones públicas





dignifica su trabajo profesional, la imagen del empleo público y la confianza pública en la Administración de dicho Cabildo Insular.

EJEMPLARIDAD: La actuación profesional de las y los empleados públicos también tiene trascendencia sobre la imagen de la Administración del Cabildo Insular de El Hierro.

En consecuencia, su conducta profesional, estará guiada por un comportamiento ejemplar, en tanto que las buenas prácticas de las y los empleados públicos favorecen el cambio de la cultura cívica y la interiorización social de las normas.

Cualquier falta de ejemplaridad que conlleve deterioro o afectación a la imagen institucional de este Cabildo Insular y destruya o menoscabe la reputación pública o el capital social que la institución representa, deberá ser reprobada y corregida de acuerdo con los que se disponga en el presente Código.

HONESTIDAD Y DESINTERÉS: El empleado público dirigirá sus actuaciones, de forma veraz y transparente, exclusivamente hacia el objetivo del pleno cumplimiento del interés público y de los intereses de la ciudadanía en su conjunto.

En caso de conflicto o apariencia de tal entre intereses públicos y privados, el empleado público deberá ponerlo inmediatamente en conocimiento de dicha Administración.

En función de las circunstancias o de las recomendaciones que se emitan deberá abstenerse de participar, directa o indirectamente, en el procedimiento correspondiente.

Las y los empleados públicos no aceptarán ningún regalo o beneficio que pueda poner en duda su honestidad, condicione o pueda dar la apariencia de condicionar su actividad profesional en los procedimientos o actuaciones en las que deba intervenir por razón de su empleo.

Cualquier duda al respecto deberá elevarla al órgano competente por los canales que se establezcan al efecto.

IMPARCIALIDAD Y OBJETIVIDAD: La imparcialidad es la razón existencial de la institución del empleo público, cuya actuación profesional debe estar alejada de influencias y orientaciones políticas o de otro carácter, salvo en lo que respete a la colaboración profesional debida con el Ejecutivo y a su acción de gobierno, siempre desde la lealtad institucional, el compromiso con los intereses generales y el servicio público y la estricta defensa de la legalidad. Asimismo, en el ejercicio de sus actividades públicas las y los empleados públicos deberán actuar con la objetividad que exigen los intereses generales, siempre al servicio de la ciudadanía.

A tal efecto, basarán sus informes y propuestas en análisis rigurosos de cada caso. Esa objetividad será especialmente intensa cuando deban participar en procedimientos en los que la salvaguarda de la imparcialidad en la toma de determinadas decisiones por parte de los poderes públicos sea especialmente exigible.

EXCELENCIA PROFESIONAL: Las y los empleados públicos llevarán a cabo las tareas derivadas de las funciones de sus puestos de trabajo con criterios de elevada profesionalidad que persigan alcanzar la excelencia y desplegar, así, una vocación firme de servicio público, con el fin de prestar mejores servicios a la ciudadanía.

A tal efecto, las y los empleados públicos desarrollarán y mejorarán continuamente sus competencias profesionales a través de los programas formativos que diseñe la Administración con la finalidad de

DECRETO
Número: 2022-1485
Fecha: 09/06/2022



Cod. Validación: P46AL9Z7AFD5W4QMQL27ZZFD | Verificación: <https://elhierro.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 20 de 26



optimizar su perfil profesional y con el objetivo de llevar a cabo un desempeño adecuado de las funciones y tareas asignadas a su puesto de trabajo.

Asimismo, desarrollaran el trabajo colaborativo, el compromiso organizativo y el desempeño contextual, así como el espíritu de equipo y el desarrollo profesional, al objeto de contribuir al mejor rendimiento y resultados de la organización en beneficio de los usuarios de los servicios públicos.

EFICACIA: Las y los empleados públicos, en lo relativo al cumplimiento de las determinaciones de la administración, promoverán una mayor consecución efectiva de los fines o metas que persigue dicha administración con los recursos de que dispone para tal fin.

La Eficacia constituye un principio esencial en el funcionamiento de cualquier Administración, a la que impone la obtención de los resultados, y es aquí donde afecta de manera directa a las y los empleados públicos.

EFICIENCIA: La gestión de los recursos y la gestión económico-financiera de las y los empleados públicos estarán imbuidas por la eficiencia, obviando incurrir en ningún tipo de despilfarro en el uso de bienes o recursos públicos y optimizando su uso.

Ese objetivo de eficiencia se promoverá mediante procesos de innovación o de mejora continua y en los que la evaluación de las políticas públicas, así como la evaluación del desempeño de las y los empleados públicos, sean pilares esenciales.

Especial atención mantendrán en torno a garantizar la sostenibilidad financiera de la Administración del Cabildo Insular de El Hierro y a no hipotecar la acción de los gobiernos venideros ni a las generaciones futuras.

RESPECTO: Las y los empleados públicos fomentarán a través del ejercicio de sus funciones un clima laboral, personal y profesional en el que prevalezca plenamente la convivencia, la solidaridad y la tolerancia, impulsando el respeto mutuo, el pluralismo y la colaboración entre los diferentes profesionales.

Asimismo, tratarán a la ciudadanía, al resto personal al servicio de las Administraciones Públicas, así como a los cargos públicos con la cortesía, la corrección, el debido respeto y la dignidad que toda persona merece. Se abstendrán, por tanto, de adoptar cualquier tipo de conducta o actuación que conlleven el uso de términos despectivos o de prácticas de discriminación de cualquier clase (especialmente de género, pero también de creencias, ideológica, orientación sexual, raza, discapacidad o cualquier otra).

ANEXO II: GUÍA DE CÓDIGO ÉTICO

Las y los empleados públicos deben poner en práctica el Código Ético (el “Código”) en su trabajo diario, asumiendo que su cumplimiento forma parte inexcusable de su responsabilidad laboral y profesional. Si bien el Código establece los criterios para orientar la conducta, no puede pretender abarcar todas las situaciones y casuísticas posibles.

Se pueden presentar dilemas y circunstancias en las que haya que elegir entre varias opciones, en cuyo caso los principios éticos y de actuación recogidos en el Código, deben servir de guía para la toma de decisiones.



A continuación, se exponen algunos escenarios o situaciones y las pautas de actuación que facilitan la aplicación práctica del Código:

- a. Preguntas que pueden ayudarnos en la toma de decisiones
- b. Cómo actuar en caso de conflicto de interés
- c. Cómo actuar en caso de recibir algún tipo de regalo o atención
- d. Cómo actuar en caso de recibir alguna retribución por la participación en cursos, conferencias y eventos similares en representación del Cabildo Insular de El Hierro.

Preguntas que pueden ayudarnos en la toma de decisiones

Si en algún momento el personal del Cabildo Insular de El Hierro, se encuentran en una situación que consideren puede estar sujetos a alguna de las indicaciones incluidas en el Código, lo primero que debe hacer, una vez la han identificado como problemática, es analizarla con racionalidad, con sensatez, tratando de llegar a la mejor decisión de entre las posibles.

Para ello, puede ser de utilidad plantearse siguientes preguntas:

1. ¿Es mi decisión o mi actuación contraria al marco legal y normativo vigente?
2. ¿Está mi decisión o mi actuación condicionada por intereses familiares, económicos o de otro tipo?

Si alguna de las respuestas a las preguntas anteriores es afirmativa **no adoptes esa decisión o no lleves a cabo esa actuación.**

Si, por el contrario, todas las respuestas son negativas, continúa y plantéate las siguientes cuestiones:

3. ¿He contemplado todas las normas que son aplicables y ponderado los principios éticos y pautas de actuación que contiene este Código?
4. ¿He tenido en cuenta si mi acción o decisión puede tener un impacto social, económico o medioambiental negativo?
5. ¿Me sentiría bien y satisfecho/a explicando mi acción o decisión a mis compañeros/as, familiares o amistades?
6. ¿Estaría dispuesto a que mi decisión o actuación se hiciera pública?

En el caso de que alguna de las respuestas sea negativa, sigue las siguientes pautas de actuación:

7. Busca siempre soluciones que cumplan de la mejor manera posible con los valores, principios y pautas de actuación recogidos en el Código.
8. Si no estás seguro/a acerca de qué decisión tomar o cómo actuar en un caso concreto, consulta con tu responsable o con el equipo responsable de supervisar el cumplimiento del Código.

Cómo actuar en caso de conflicto de interés

Todos tenemos intereses particulares, que son legítimos, y es inevitable que en algún momento de nuestra carrera profesional nos podamos enfrentar a situaciones en las que alguno de estos intereses entre, o pueda llegar a entrar, en conflicto con nuestro deber como empleado/a público de Cabildo Insular de El Hierro.

Cabe, pues, la posibilidad de que nuestro juicio profesional pueda verse influido de forma real, potencial o aparente por aquel interés. Ahora bien, encontrarnos en esta situación de riesgo no es en sí mismo algo que pueda ser reprochable. El problema se produce cuando no identificamos y gestionamos adecuadamente la situación, adoptando medidas que eviten cualquier sesgo en la decisión que tomemos en el ámbito de nuestra actividad profesional.

A los efectos de este Código se entiende que existe, o puede existir, conflicto de interés cuando concurren intereses personales, públicos y privados de tal manera que pueden afectar negativamente al ejercicio de las funciones públicas de forma independiente, objetiva, imparcial y honesta.

El conflicto de interés surge cuando las personas sujetas al Código adoptan decisiones vinculadas a dicha Administración que afectan a sus intereses personales, de naturaleza económica o profesional, por suponer un beneficio o perjuicio a estos.

B.1. ¿Qué se considera un “interés personal”?

Se consideran intereses personales (también referidos en ocasiones como intereses privados o particulares) los siguientes:

- 1) Los intereses propios.
- 2) Los intereses familiares, incluidos los del cónyuge o la persona con la que conviva en análoga relación de afectividad, y los de los familiares de cuarto grado de consanguinidad o segundo grado de afinidad. En este sentido, es importante que las personas sujetas a este Código adopten las medidas necesarias para evitar que sus intereses personales entren en conflicto con su cargo público. Es responsabilidad de todo el personal evitar este tipo de conflictos de interés.
- 3) Los de las personas con quienes tengan una cuestión litigiosa pendiente.
- 4) Los de las personas con quienes tengan amistad íntima o enemistad manifiesta
- 5) Los de las personas jurídicas o entidades privadas a las que las personas destinatarias del Código hayan estado vinculadas por una relación laboral o profesional en los dos años anteriores al nombramiento.
- 6) Los de las personas jurídicas, con ánimo de lucro o sin este, o entidades privadas a las que los familiares de la letra b) estén vinculados por una relación laboral o profesional, siempre que esta implique ejercicio de funciones de dirección, asesoramiento o administración.

B.2. ¿Qué pautas de actuación debemos contemplar para contribuir a la prevención y adecuada gestión de los conflictos de interés?

Con el fin de prevenir y gestionar adecuadamente las situaciones de conflicto de interés que pudiesen producirse, las personas sujetas al Código deben contemplar las siguientes pautas de actuación:

Fecha: 09/06/2022

Número: 2022-1485

DECRETO



Cod. Validación: P46AL9Z7AFD5W4QMQL272ZFD | Verificación: <https://elhierro.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 23 de 26

1) Identificar y comunicar al responsable jerárquico aquellas situaciones que puedan poner en riesgo la emisión de un juicio profesional objetivo. Por ejemplo, vinculaciones familiares, económicas o de otro tipo que puedan influir en la toma de decisiones.

2) Inhibirse o abstenerse de actuar o de decidir, cuando se identifique que el juicio profesional puede verse afectado por un interés particular.

3) Si el conflicto es aparente (es decir, no existe un interés particular real que pueda influir, pero alguien pudiera razonablemente pensar que sí existe), es conveniente ofrecer, de forma clara y transparente, la información necesaria para aclarar esta apariencia de conflicto de intereses. No obstante, en determinadas circunstancias (si existe un alto riesgo de que, a pesar de la información existente, el conflicto aparente pueda seguir percibiéndose como un conflicto real o potencial), procedería considerar la opción de inhibición o abstención en la actuación o decisión.

En caso de duda, consulta con tu responsable o con el equipo responsable de supervisar el cumplimiento del Código.

B.3. ¿Qué normas de conducta debemos aplicar para evitar que nuestro juicio profesional pueda verse influido por intereses personales?

En particular, a los efectos de evitar situaciones de conflicto de interés, las personas sujetas al Código, en el ejercicio de las funciones y competencias que les sean atribuidas, deben respetar las siguientes normas de conducta:

1) Inhibirse de participar en cualquier asunto en el que pueda considerarse que concurren intereses personales que perjudiquen la consecución de los intereses públicos que motiva y guía su actuación, o en los que puedan concurrir cualquier otra causa de abstención o recusación legalmente prevista, y comunicar esta situación de forma inmediata.

2) Abstenerse de utilizar el cargo para agilizar o entorpecer procedimientos o para proporcionar algún beneficio a una tercera persona, con infracción del principio de igualdad de trato.

3) Abstenerse de desarrollar cualquier actividad ajena a las propias del puesto que se ocupe en el Cabildo Insular de El Hierro, o participar de manera indirecta en dicha Administración, que pueda interferir en los intereses públicos.

4) No hacer uso de la posición institucional o prerrogativas derivadas del cargo o puesto de trabajo para obtener ventajas personales o para favorecer o perjudicar a otras personas, físicas o jurídicas, que puedan relacionarse con dicha Administración.

5) Los miembros del Gobierno y Altos Cargos de Cabildo Insular de El Hierro, deberán formular dentro del plazo de los tres meses siguientes a la toma de posesión, cese, variación en la situación patrimonial del declarante en cuantía superior a sus retribuciones brutas anuales o nueva actividad susceptible de proporcionarle ingresos económicos, tal y como se establece en las diferentes normativas a las que están sujetos. Estas declaraciones se publicarán en la sede electrónica del Cabildo Insular de El Hierro.

B.4. Ejemplos de conflictos de interés

1) Conflicto de interés real: un empleado/a público, involucrado en un proceso de contratación de proveedores, es conecedor de que una de las empresas licitadoras es precisamente

Fecha: 09/06/2022

Número: 2022-1485
DECRETO



Cod. Validación: P46AL9Z7AFD5W4QMQL272ZFD | Verificación: <https://elhierro.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 24 de 26

la empresa en la que actualmente su pareja realiza labores de asesoramiento jurídico. En este caso el empleado/s tiene un interés particular que podría influir en su juicio profesional.

2) Conflicto de interés potencial: un empleado/a público, involucrado en los procesos de contratación de proveedores, es conocedor de que su cónyuge va a comenzar a trabajar como responsable comercial en una de las empresas que habitualmente se presentan a los procedimientos de contratación de dicha Administración. No existe ningún procedimiento, en curso o previsto, en el que la empresa mencionada haya presentado o vaya a presentar oferta. En este caso, el empleado no está aún en situación de tener que emitir un juicio profesional, pero podría producirse en el futuro, y de ser así, podría verse influido por el interés particular identificado.

3) Conflicto de interés aparente: un empleado/a público, involucrado en un proceso de contratación de proveedores, es conocedor de que una de las empresas licitadoras es la empresa con la que su pareja tiene actualmente una relación profesional. Sin embargo, las labores que su pareja realiza en dicha empresa se llevan a cabo en el marco de una relación profesional externa (subcontratada) y se limitan al ámbito de la gestión y elaboración de nóminas y pago a los empleados, no ostentando ninguna función de dirección, asesoramiento o administración en la empresa en cuestión. En este caso, el empleado no tendría un interés particular que pueda influir en su juicio profesional, pero alguien podría razonablemente pensar que sí.

Cómo actuar en caso de recibir algún tipo de regalo o atención

Cuando nos encontremos en la situación de recibir un regalo o atención de otro tipo, en nuestra condición de empleado público de dicha Administración, deberemos respetar las siguientes normas de conducta:

1) Abstenerse de aceptar regalos o presentes que superen los usos habituales, sociales o de cortesía, y también favores o servicios en condiciones más favorables que puedan condicionar el desarrollo de sus funciones.

2) Si el regalo excede el valor y significancia de una mera atención de cortesía (un detalle corporativo), lo rechazaremos cortésmente o, en su caso, lo devolveremos al remitente con una carta de agradecimiento y se guardará registro de tal circunstancia (registro de regalos e invitaciones).

3) Si la devolución no es posible o es excesivamente onerosa, deberán ser entregados al órgano competente para que sean incorporados al patrimonio del Cabildo Insular, o donado o entregado a otros organismos (por ejemplo, museos, obra social, etc.), dejando igualmente constancia en el mencionado registro.

4) En aquellos casos en los que se participe de algún modo en procedimientos de contratación o de inspección, debemos ser especialmente cuidadosos, y, con carácter general, rechazaremos cualquier tipo de regalo o invitación de empresas incursas en procesos de licitación o procesos de inspección y sanción.

Cómo actuar en materia contractual

Fecha: 09/06/2022

Número: 2022-1485
DECRETO



Cod. Validación: P46AL9Z7AFD5W4QMQL272ZFD | Verificación: <https://elhierro.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 25 de 26



En materia contractual las personas sujetas a este código ético, en el ejercicio de sus funciones y competencias, tienen que respetar la normativa reguladora de la contratación pública y las siguientes pautas de conducta:

a) Abstenerse de promover cualquier procedimiento de contratación pública con personas físicas o jurídicas con las que hayan mantenido algún tipo de vinculación laboral o profesional en los últimos dos años previos al nombramiento o abstenerse de participar en procedimientos en los que concurren estas circunstancias.

b) Impulsar la apertura de datos públicos sobre contratación pública en el marco de las obligaciones de transparencia.

c) Planificar y programar adecuadamente la contratación para garantizar la máxima eficiencia en su diseño y en el control de su ejecución, analizando la necesidad de cada uno de los contratos.

d) Velar por el uso de los procedimientos contractuales que posibiliten una mayor concurrencia y publicidad.

LA PRESIDENCIA,

(Firmado electrónicamente)

DECRETO
Número: 2022-1485 Fecha: 09/06/2022



Cód. Validación: P46AL9Z7AFDSW4QMQL272ZFD | Verificación: <https://elhierro.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 26 de 26