

ANEXO II

CÓDIGO DE CONDUCTA

PRIMERO. OBJETO Y ALCANCE

El Código de Conducta es un instrumento preventivo de la comisión de infracciones y lo constituye el conjunto de valores, principios, reglas y normas que deben inspirar la conducta de los miembros de los órganos de gobierno, del personal del Colegio y en general de las personas a las que se aplica el Reglamento de Cumplimiento Normativo de acuerdo con su artículo 3.

El Código de Conducta recopila los compromisos éticos que corresponden al ejercicio profesional vinculado al Colegio y los hace visibles tanto en el funcionamiento interno del Colegio como en su relación con la sociedad. Se persiguen con ello los siguientes propósitos:

- a) Que el código sirva de carta de presentación de los valores, principios y compromisos generales del Colegio ante la sociedad.
- b) Que con él se compartan pautas de referencia para las actuaciones de los miembros de los órganos de gobierno y profesionales del Colegio
- c) Que sea una guía general de principios y valores éticos que inspiren el resto de los reglamentos, normativa interna y políticas que se aplican en el Colegio

El Código de Conducta establece límites y criterios que determinarán las pautas de actuación de los distintos órganos, direcciones y servicios del Colegio con unos mínimos aplicables a todos ellos. Es de cumplimiento obligatorio para:

- Miembros de los órganos de gobierno del Colegio, Presidente, Vicepresidente y miembros de la Junta de Gobierno; Decanos y miembros de las Juntas Rectoras, Representantes Provinciales o cargos similares que tengan atribuida la dirección, administración o representación legal del Colegio.
- Miembros de Comités, Comisiones, grupos de trabajo u órganos colegiados similares que puedan desempeñar funciones de dirección, gestión o asesoramiento dentro del Colegio.
- A los consejeros y cargos representativos del Colegio.

- A todos los empleados y directivos del Colegio.

- A los representantes internacionales del Colegio.

- En su caso, a los cargos de sociedades y organizaciones vinculadas con el Colegio por una relación de control efectivo o cuya gestión y/o administración esté encomendada, con independencia del título en que se funde, al Colegio.

- A las personas que trabajen o presten servicios a Sociedades subcontratistas, intermediarios, agentes, comisionistas, abogados y asesores del Colegio, en el tratamiento de los asuntos del Colegio, cuando carezcan de protocolo, procedimientos internos o de códigos de conducta equivalentes a los implantados en el Colegio.

SEGUNDO. PRINCIPIOS Y VALORES DE CONDUCTA DEL COLEGIO

Los principios y valores que deben regir la conducta de los cargos, trabajadores y colaboradores del Colegio son los siguientes:

I. Cumplimiento de la legalidad

Las actividades profesionales del Colegio se desarrollarán en todo momento en cumplimiento de la legalidad vigente aplicable y en cualquier lugar dentro y fuera de España.

El primer compromiso es pues el cumplimiento con la legalidad vigente, tratando especialmente de evitar posibles infracciones de las que pueda derivar responsabilidad penal directa para el Colegio conforme a lo dispuesto en el artículo 31 bis del Código Penal español vigente o cualquier otra regulación que en el futuro fuera de aplicación.

Igualmente, el Colegio adoptará las medidas necesarias para el cumplimiento con la normativa de competencia, de blanqueo de capitales, la protección de datos de carácter personal, normativa en materia de Seguridad Social y Hacienda Pública, y cualquier regulación, en general, aplicable tanto en España como en el país que opere en cualquier momento.

El Colegio cuenta con asesoramiento jurídico para el cumplimiento con la legalidad vigente en cada momento y en cada territorio donde desarrolla su actividad; y los cargos, trabajadores y colaboradores del Colegio se comprometen a comunicar cualquier indicio o sospecha de incumplimiento

que se pueda estar cometiendo, directa o indirectamente, en el ámbito de actuación del Colegio.

Los cargos, trabajadores y colaboradores del Colegio recibirán el asesoramiento jurídico necesario para la formalización de contratos y convenios en nombre del Colegio.

II. Honestidad e integridad en la actuación profesional

En atención a los intereses del Colegio, los cargos, trabajadores y colaboradores del Colegio deberán actuar en todo momento, y por encima de otras consideraciones, conforme a la ética, la honestidad y la profesionalidad, en atención siempre a la alternativa más conveniente para el Colegio

El Colegio es un colegio profesional que basa su actuación en la honestidad y en la transparencia en el ejercicio de funciones públicas, y los colaboradores deben actuar siempre bajo estos principios, atendiendo al interés del Colegio y actuando de conformidad con la legislación aplicable, con cualquier normativa interna, convenios o contratos que rijan su relación y conforme al presente Código.

Los ingenieros de caminos, canales y puertos colegiados en su actuación profesional cumplirán el Código Ético y Deontológico de los Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos. Los demás profesionales cumplirán sus respectivos códigos deontológicos.

Los cargos, trabajadores y colaboradores del Colegio no podrán actuar en ningún caso de forma arbitraria, ni anteponer sus intereses propios o de terceros a los del Colegio. En caso de existir un conflicto de intereses, los cargos, trabajadores y colaboradores del Colegio deberán comunicarlo a la Unidad de Cumplimiento y en el caso de trabajadores a su superior o al área de Recursos Humanos para que se pueda proceder a solucionarlo.

Se considera conflicto de intereses cualquier decisión que deban tomar los cargos, trabajadores y colaboradores que implique o afecte a los intereses del Colegio y al mismo tiempo a los suyos propios, o a los de cualquier persona relacionada (como familiares, amigos o empresas o negocios en las que esta persona relacionada tenga participación o cualquier tipo de interés que pueda verse afectado).

Igualmente, los cargos, trabajadores o colaboradores del Colegio no podrán ofrecer ni recibir obsequios de cuantía

igual o superior a cien euros (100 €) por parte de terceros como consecuencia de su relación profesional. En caso de duda respecto a si se puede aceptar o no el obsequio, los cargos, empleados o colaboradores deberán consultar con la Unidad de Cumplimiento.

Los cargos y empleados del Colegio que participen en procesos de selección de proveedores y empresas contratistas tienen la obligación de actuar con imparcialidad y objetividad comprometiéndose a aplicar criterios de calidad y coste y evitando el conflicto de intereses. Los proveedores y demás entidades serán seleccionados en función de sus méritos. Asimismo, se tendrá en cuenta para contratar a proveedores, que sus procesos de fabricación y distribución consideren la disminución de los impactos ambientales y cumplan con la legislación aplicable en materia de condiciones laborales y de prevención de riesgos.

En todas las relaciones que el Colegio establezca con sus proveedores y empresas contratistas se evitarán las prácticas engañosas y no equitativas, prestando siempre sus servicios de manera honesta y directa. El Colegio rechaza las prácticas deshonestas, corruptas y los sobornos.

Los precios y las informaciones presentadas por los proveedores y contratistas serán tratados confidencialmente y no se revelarán a terceros salvo consentimiento de los interesados y, salvo los casos de obligación legal, o cumplimiento de resoluciones judiciales o administrativas.

Los cargos, empleados y colaboradores pondrán especial cuidado sobre la fiabilidad de la información facilitada y transmitida, y ésta a su vez deberá ser veraz, completa y comprensible.

III. Respeto por las personas y relaciones humanas

El Colegio actúa siempre bajo la máxima del respeto a la persona y a los derechos humanos, y en consonancia con la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y la Constitución Española.

Los cargos y trabajadores del Colegio se comprometen a respetar en todas sus actividades los derechos fundamentales de las personas y las libertades públicas reconocidos por los acuerdos nacionales e internacionales, estableciendo la obligación de desempeñar todas sus actividades con pleno respeto a la dignidad humana.

El objetivo del Colegio es crear y mantener un ambiente de trabajo y colaboración en el que las personas se sientan respetadas y libres de expresar sus opiniones, favoreciéndose la justicia y la equidad y recompensando tanto a nivel personal como profesional a su equipo.

Las relaciones laborales se rigen en el Colegio por el Convenio Colectivo del Colegio de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos, cuyas normas deben ser cumplidas por todos los empleados y respetadas por los órganos de gobierno.

El respeto por las personas y su absoluta integridad moral y física es uno de los valores fundamentales del Colegio, incluyendo los siguientes principios y máximas:

IGUALDAD. El Colegio se sustenta en la igualdad en todas sus vertientes, defendiendo la creación de oportunidades de empleo, prohibiendo la discriminación, favoreciendo el respeto de la diversidad, facilitando todo tipo de comunicación, procurando la participación activa de sus colaboradores, la comprensión y la integración.

NO DISCRIMINACIÓN. El Colegio no permitirá ninguna actuación de colaboradores o terceros en los que pueda existir algún tipo de discriminación por razón de edad, sexo, origen racial, ideología o cualquier otro.

RESPECTO A LA INFANCIA. El Colegio y sus colaboradores mantienen el más absoluto respeto por la infancia y el cuidado de los menores, protegiendo en todo caso sus derechos de imagen y de carácter personal con mayor diligencia y cuidado.

RESPECTO A LOS DERECHOS LABORALES. En el Colegio se actúa bajo el máximo respeto a los derechos de los trabajadores, incluyendo la libertad de asociación, afiliación y el derecho efectivo y real a la negociación colectiva, prohibiendo cualquier modalidad de trabajo sin libertades.

TRATO RESPETUOSO Y PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN. El Colegio es responsable de asegurar que en el entorno laboral y profesional siempre se actúe bajo el respeto y sin ningún tipo de discriminación. En concreto se supervisarán las conductas susceptibles de cualquier tipo de acoso de carácter personal. Los cargos, directivos, empleados y colaboradores deberán ser tratados y tratar a su vez los demás de un modo respetuoso, ya se trate de superiores, subordinados o compañeros. Cualquier conducta que pueda considerarse abusiva, hostil u ofensiva,

sea verbal o física, será objeto de sanción y se hará un seguimiento para evitar su repetición en el futuro.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. Todos los empleados disfrutarán de iguales oportunidades para el desarrollo de su carrera profesional y, para ello, el Colegio se compromete:

a) A que la selección y promoción de sus empleados se fundamente en los méritos personales, las competencias y capacidad del candidato, así como en la adecuación de la persona a los requisitos que se establecen para cada puesto concreto y, en particular, se atenderá a la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

b) Al desarrollo de una adecuada política de formación de sus empleados, asegurando la igualdad de oportunidades y fomentando la no discriminación por razón de raza, sexo, ideología, creencia o cualquier otra condición personal o social.

Los empleados del Colegio deberán participar de manera activa en los planes de formación, derivados del Convenio Colectivo, que se les proponga, implicándose en su propio desarrollo y comprometiéndose a mantener actualizados los conocimientos y competencias necesarias para el excelente desarrollo de sus funciones, y propiciar su progreso profesional.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. El Colegio lleva a cabo una política de seguridad y salud en el trabajo acorde con la legislación vigente, impulsando la adopción de medidas preventivas, proporcionando un ambiente de trabajo respetuoso con la seguridad de los empleados.

Se darán a conocer a todos los empleados y colaboradores las normas de protección de la salud y seguridad en el trabajo para que puedan velar, en el ámbito de sus funciones, por la seguridad propia, de otros compañeros, clientes, proveedores y colaboradores que pudieran verse afectados por el desarrollo de sus actividades.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PROFESIONAL Y PERSONAL. Consciente de la importancia fundamental del desarrollo integral de toda persona, el Colegio velará para que todos los empleados puedan disfrutar por igual de su vida personal y familiar, promoviendo las políticas de conciliación que faciliten el equilibrio entre ambas.

DESCONEXIÓN DIGITAL. El Colegio vela por el derecho de los trabajadores a la desconexión digital a fin de garantizar,

fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

RESPECTO DEL DERECHO A LA PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES. El Colegio se compromete a la promoción del derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal y al respeto de los derechos de todas las personas de las que trate datos. Adoptará políticas de privacidad y de seguridad de la información acordes con la normativa y los mejores estándares en estas materias.

RESPECTO A LA INTIMIDAD Y CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN DE LOS COLABORADORES. El Colegio se compromete a solicitar y a utilizar exclusivamente aquellos datos de sus cargos, trabajadores y colaboradores que fueran necesarios para la eficaz gestión de su relación o cuya constancia fuese exigida por la normativa aplicable. Asimismo, tomará todas las medidas necesarias para preservar la confidencialidad de los datos de carácter personal que fueran tratados y garantizar la confidencialidad cuando fuera necesaria su transmisión y siempre y cuando se ajuste a la legislación vigente.

Los empleados que, por motivo del desempeño de su actividad profesional, tengan acceso a información de otros empleados respetarán y promoverán la confidencialidad de esta información y harán un uso responsable y profesional de la misma.

RESPECTO A LOS DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL E INDUSTRIAL DE COLABORADORES Y/O TERCEROS. El Colegio exige el máximo respeto a los derechos de propiedad intelectual e industrial tanto del propio Colegio, como de sus colaboradores o de terceros, exigiendo el máximo cuidado cuando se tenga conocimiento o se haga uso de los mismos.

RESPECTO A LOS DERECHOS DE LOS CONSUMIDORES. El Colegio también exige el más absoluto respeto a los derechos de los consumidores cuando en su actuación, los colaboradores deban tratar con este tipo de derechos.

RESPECTO A LA SALUD. Otra de las vertientes del respeto que debe dominar la actuación del Colegio como de sus colaboradores, es el respeto a la salud pública, cumpliendo con todas y cada una de las normativas aplicables al efecto así como con la máxima de protección de la salud de cualquier tercero con el que se trate en su día a día.

IV. Protección del medio ambiente, innovación y compromiso social

PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE Y LOS RECURSOS NATURALES. La preservación del medio ambiente y los recursos naturales es fundamental para el Colegio, por lo que todos los colaboradores, en el ámbito de sus funciones, deben conocer y asumir dicha política y actuar en consonancia con los criterios de respeto y sostenibilidad que la fundamentan, adoptando hábitos y conductas relacionados con las buenas prácticas medioambientales, contribuyendo al logro de los objetivos establecidos, esforzándose en minimizar el impacto medioambiental derivado de sus actividades.

INNOVACIÓN. La innovación será una guía de conducta como eje transversal de la actividad del Colegio y la profesión porque es la base del progreso y de la mejora de los servicios.

COMPROMISO SOCIAL. El Colegio entiende que debe contribuir activamente a la mejora de la calidad de vida de la Sociedad. Así, el Colegio se compromete a una actuación socialmente responsable y, en particular, asume la responsabilidad de respetar la diversidad cultural y las costumbres y principios de las Comunidades en que lleve a cabo sus actividades.

V. Conflictos de intereses

El Colegio otorga una especial relevancia a evitar los conflictos de intereses que se puedan generar entre sus colaboradores.

Se consideran conflicto de interés todas aquellas circunstancias donde los intereses personales de cargos colegiales, empleados o colaboradores interfieren, de forma directa o indirecta, en el cumplimiento responsable y ético de sus deberes y responsabilidades profesionales o les involucran a título personal en alguna transacción u operación económica de la organización, sus colegiados o sus proveedores.

Se deberán evitar aquellas situaciones que puedan dar lugar a conflictos de intereses y los cargos, trabajadores y colaboradores deberán abstenerse de influir o intervenir en la toma de decisiones cuando se encuentre involucrado en alguna situación en la que tenga algún interés personal.

En caso de posible conflicto de interés se comunicará a la Unidad de Cumplimiento y los trabajadores deberán comunicarlo al área de Recursos Humanos.

El Colegio entiende y respeta la participación de los miembros de los órganos colegiales en otras actividades empresariales o institucionales siempre que sean legales, no entren en concurrencia desleal y no supongan incompatibilidad, colisión ni interferencia alguna con las responsabilidades, obligaciones y debida dedicación a su cargo dentro del Colegio.

En los procedimientos de naturaleza administrativa los cargos colegiales, el personal al servicio del Colegio o colaborador de éste, en quienes se den algunas de las circunstancias siguientes se abstendrán de intervenir en el procedimiento administrativo:

- a) Tener interés personal en el asunto de que se trate o en otro en cuya resolución pudiera influir la de aquél; ser administrador de sociedad o entidad interesada, o tener cuestión litigiosa pendiente con algún interesado.
- b) Tener un vínculo matrimonial o situación de hecho asimilable y el parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de los interesados, con los administradores de entidades o sociedades interesadas y también con los asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en el procedimiento, así como compartir despacho profesional o estar asociado con éstos para el asesoramiento, la representación o el mandato.
- c) Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas mencionadas en el apartado anterior.
- d) Haber intervenido como perito o como testigo en el procedimiento de que se trate.
- e) Tener relación de servicio con persona natural o jurídica interesada directamente en el asunto, o haberle prestado en los dos últimos años servicios profesionales de cualquier tipo y en cualquier circunstancia o lugar.

TERCERO. INTERPRETACIÓN Y CUMPLIMIENTO

El presente Código establece los principios y compromisos de conducta y ética corporativa que el Colegio, sus empleados y colaboradores deben respetar y cumplir en el ejercicio de sus actividades.

Los cargos, trabajadores y colaboradores del Colegio no podrán, independientemente de su cargo o posición jerár-

quica, solicitar, requerir u ordenar actuaciones o comportamientos que contravengan lo dispuesto en este Código.

Cualquier cargo, colaborador o trabajador que tenga conocimiento o sospecha fundada de un incumplimiento del presente Código estará obligado a ponerlo en conocimiento de la Unidad de Cumplimiento y los trabajadores de su superior jerárquico o informar del mismo al área de Recursos Humanos. El Colegio tomará las medidas necesarias para evitar consecuencias adversas por efecto de las comunicaciones que los empleados realicen de buena fe según lo aquí dispuesto.

La vulneración o incumplimiento de este Código que constituya una falta de carácter laboral se sancionará con arreglo a la normativa vigente, sin perjuicio de otras responsabilidades en que el infractor haya podido incurrir.

El control de aplicación del presente Código es una función atribuida al área de Recursos Humanos y a la Unidad de Cumplimiento. Cualquier duda que pueda surgir sobre la interpretación y aplicación del mismo deberá consultarse con su superior jerárquico inmediato y si las circunstancias lo requieren, podrá acudir al área de Recursos Humanos y/o a la Unidad de Cumplimiento. En caso de duda de éstas, se podrán elevar las consultas a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, a la que corresponde en última instancia interpretar el Código de Conducta. ■

