



CÓDIGO ÉTICO

OCTUBRE 2020

INDICE

- 1. INTRODUCCIÓN**
- 2. NATURALEZA Y FINALIDAD**
- 3. OBJETO**
- 4. ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN**
- 5. VALORES ÉTICOS**
- 6. PRINCIPIOS DEL CODIGO ÉTICO**
- 7. NORMAS GENERALES DE CONDUCTA**
- 8. SEGUIMIENTO Y CONTROL DE CUMPLIMIENTO**
- 9. ENTRADA EN VIGOR, DESARROLLO Y REVISIÓN**

1. INTRODUCCIÓN

1.1. La Sociedad Aragonesa de Gestión Agroambiental, S.L.U. (SARGA) es una **sociedad mercantil autonómica** de capital social íntegramente público, suscrito en su totalidad por el Gobierno de Aragón a través de la Corporación Empresarial Pública de Aragón. SARGA es, por tanto, un ente del sector público con personalidad jurídica propia, que actúa bajo la forma de sociedad de responsabilidad limitada.

1.2. SARGA, en virtud de lo dispuesto en el *artículo 3º* de sus *Estatutos Sociales*, tiene atribuida la condición de **medio propio instrumental y servicio técnico** de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y de sus organismos públicos dependientes, estando obligada a realizar los trabajos que éstos le encarguen dentro de las materias señaladas en su objeto social. A tal efecto, las relaciones que se establecen entre la entidad que efectúa el encargo y SARGA son de carácter interno, dependiente y subordinado.

1.3. Las sociedades mercantiles autonómicas, de conformidad con lo estipulado en el *artículo 3* de la *Ley 4/2012, de 26 de abril, de medidas urgentes de racionalización del sector público empresarial*, deben actuar de acuerdo con los **principios generales de legalidad, estabilidad presupuestaria, sostenibilidad financiera, transparencia, austeridad, eficacia, eficiencia, economía y servicio al interés general**.

1.4. En este contexto, y como eje vertebrador de la misión, visión y planificación estratégica de la organización, SARGA asume el compromiso de promover la elaboración de un **CÓDIGO ÉTICO** que establezca los **Valores, Principios y Normas de Conducta** que regirán cada una de las líneas de actuación de la organización.

2. NATURALEZA Y FINALIDAD

2.1. El Código Ético de SARGA se constituye como elemento sustantivo de un **marco de integridad y de prevención** dirigido al fomento de la mejora de la cultura ética y el buen gobierno de la organización y de todos los estamentos que la integran.

2.2. Mediante este **mechanismo de autorregulación** se pretende que cada uno de los sujetos comprendidos en el ámbito de aplicación del Código Ético de SARGA interiorice los principios, valores y comportamientos éticos que deben regir su actuación, tanto internamente, como en sus relaciones con los diferentes grupos de interés (trabajadores, proveedores, clientes, Corporación Empresarial Pública de Aragón, Administraciones Públicas – estatal, autonómica y local –, instituciones y organismos de la Unión Europea, la sociedad aragonesa).

2.3. Las normas éticas y de conducta establecidas en el presente Código tienen la consideración de **estándares mínimos** y pueden ser completadas en sus niveles de

exigencia por las Políticas específicas y Protocolos de actuación que se aprueben por SARGA y/o, en su caso, por los Códigos sectoriales que se aprueben por la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y/o la Corporación Empresarial Pública de Aragón como sociedad matriz del Grupo de empresas que integran el sector público empresarial de Aragón.

2.4. El Código se configura como un **instrumento vivo y flexible**, cuyo contenido se adecuará de forma inmediata a las previsiones que establezca la legislación aplicable en esta materia, así como a las recomendaciones y propuestas que a tal efecto emitan los órganos con conforman la estructura de control, cumplimiento y auditoría de SARGA.

2.5. El desarrollo de un proceso de **mejora continua en los estándares de conducta** de las personas y estamentos que integran la organización de SARGA permitirá contribuir a una **mejor gobernanza** y un **mejor servicio a los intereses generales y a las demandas de la sociedad aragonesa**.

3. **OBJETO**

3.1. El presente Código tiene por objeto el establecimiento de un **marco general de actuación** que, sin perjuicio de lo previsto en la Ley 5/2017, de 1 de junio, de Integridad y Ética Públicas, sirva para la promoción, impulso y garantía de la integridad y ética pública de SARGA, así como la prevención y reprobación, en su caso, de aquellas conductas anómalas que no se ajusten a los valores, principios y normas establecidos en este documento.

3.2. Las normas éticas y de conducta recogidas en este Código van dirigidas a la consecución de los siguientes **objetivos estratégicos**:

- I. Desarrollar el **compromiso** de la organización con los **principios de buen gobierno, ética empresarial y transparencia**, constituyendo el marco en el que se desarrollarán el resto de Políticas y Códigos de Conducta específicos de SARGA.
- II. Establecer los mecanismos de regulación de la conducta de aquellas personas vinculadas a la actividad de SARGA, consolidando la **ética organizativa** de la empresa y creando una **cultura de mejora continua y de integridad** en todos sus ámbitos de actuación que contribuya a minimizar los riesgos reputacionales.
- III. Sentar las bases para establecer un **modelo de gestión de cumplimiento normativo y prevención de delitos penales**, que tenga como consecuencia la implantación de los correspondientes **procesos de diligencia debida**.

IV. Establecer las **reglas** para enfrentarse a los dilemas o asuntos más delicados que puedan surgir en la gestión de la empresa, sirviendo de referente y guía a los profesionales que forman parte de la organización.

4. ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN

4.1. Este Código Ético es de aplicación a **todos los profesionales vinculados a la actividad de la organización**, con independencia de su nivel jerárquico, ubicación geográfica o funcional. Por lo tanto, se encuentran obligados a observar su cumplimiento tanto los miembros del Consejo de Administración, Dirección Gerencia, personal directivo y con responsabilidades de coordinación, así como el resto de los trabajadores de la organización. SARGA promoverá los mecanismos para el conocimiento y observancia de lo establecido en este Código por sus colaboradores externos.

4.2. SARGA dispondrá los mecanismos de **difusión e información** adecuados para facilitar el conocimiento del contenido y alcance del presente Código por todos aquellos que llevan a cabo actividades en nombre de la organización para que también sean partícipes de los principios y valores que rigen su actuación, y así garantizar un comportamiento ético y responsable acorde con los mismos.

4.3 Las personas que tengan responsabilidad sobre otras deberán ser **ejemplo de conducta** y de aplicación de lo establecido en el presente Código, en especial, el personal directivo que debe garantizar que los trabajadores bajo su dependencia reciben la adecuada información y formación que les permita entender y cumplir las obligaciones legales y reglamentarias aplicables a su función laboral, incluidas las derivadas de la normativa interna y protocolos de actuación aprobados por SARGA.

5. VALORES ÉTICOS

Los valores que informan la actuación de todos los profesionales vinculados a los distintos estamentos de la organización de SARGA son:

a) Integridad y transparencia.

Se entiende por integridad, a efectos de este Código, la adhesión sistemática y permanente del personal incluido en el ámbito subjetivo de aplicación a los **principios de honestidad, imparcialidad, independencia, objetividad, transparencia, ejemplaridad, ausencia de conflicto de interés, respeto al marco jurídico** y a todas las personas que, independientemente de su condición, intervengan en el ámbito de actuación de la organización o se relacionen con ella, así como la actuación bajo parámetros de **responsabilidad en la gestión** de los asuntos de su competencia.

b) Excelencia, eficacia, eficiencia y sostenibilidad.

La excelencia es un valor que supone implicación y esfuerzo permanente de **mejora continua** con la finalidad de satisfacer las exigencias de los destinatarios en las actuaciones encomendadas a la organización, así como en la provisión y prestación de los servicios públicos.

SARGA debe desempeñar su cometido bajo una filosofía de **plena disponibilidad de actuación y agilidad en la respuesta** a las necesidades requeridas por el cliente, procurando una **gestión eficaz, eficiente y sostenible de los recursos públicos** basada en el control presupuestario, equilibrio financiero y la asignación adecuada y suficiente de recursos personales, materiales y tecnológicos.

c) Orientación estratégica al cliente y a los intereses generales.

La **calidad de los servicios prestados** por la organización exige un correcto alineamiento de estrategias, objetivos y recursos entre el cliente y los niveles de máxima responsabilidad en la administración y gestión de la organización, así como los niveles directivos o intermedios y el resto de trabajadores.

Ese alineamiento exige **implicación, entrega y lealtad** de los profesionales vinculados a la organización, **trabajo en equipo y actitud proactiva**, compartir proyectos e información, impulsar ideas y acciones para desarrollar con **diligencia y neutralidad** los objetivos programáticos marcados por el cliente, ciñéndose al ámbito de actuación establecido y asegurando una provisión satisfactoria de los bienes y servicios requeridos con respeto a los principios de igualdad de trato y libre competencia.

La actuación de SARGA se inspira en la **vocación de servicio público**, favoreciendo el **crecimiento sostenible** y contribuyendo al **desarrollo social, económico y medioambiental** en el entorno en el que la organización realiza su actividad.

d) Innovación y optimización de recursos.

La innovación implica impulsar una **estrategia sostenible** en todas las estructuras de la organización **para crear valor a largo plazo**, valorando en todo momento si el modo tradicional de hacer las cosas y los métodos actuales siguen siendo los más idóneos, necesarios y eficientes.

Para ello se promoverá de forma continua la introducción de **cambios en la gestión de las personas, procesos y medios tecnológicos**, con el objetivo de alcanzar una asignación adecuada de recursos para que la organización sea útil, eficiente y moderna, y con una gestión transparente y responsable.

Para la adecuada optimización de los recursos humanos y el **desarrollo profesional** se promoverá la adopción de medidas regidas por los **principios de no discriminación e igualdad de oportunidades, mérito y capacidad**, así como el desarrollo de políticas de **evaluación del desempeño** y de la calidad directiva y técnica, formación y promoción profesional, conciliación y mejora de las condiciones laborales.

6. PRINCIPIOS DEL CÓDIGO ÉTICO

6.1. Los valores antes citados y los principios recogidos en este epígrafe establecen los ejes a partir de los cuales se vertebran los comportamientos y los estándares de conducta que, sin perjuicio de los principios éticos regulados en el Estatuto Básico del Empleado Público a los que se hace referencia en la Ley 5/2017, de 1 de junio, de Integridad y Ética Públicas y que se adjuntan como Anexo I, se prevén en el presente Código.

6.2. Tienen la consideración de **Principios** que inciden sobre la determinación de las conductas previstas en este Código los siguientes:

a) Imparcialidad, independencia y objetividad.

En el proceso de toma de decisiones y, especialmente, en los actos que dicten en ejercicio de sus funciones, todos los profesionales vinculados a la actividad de la organización actuarán siempre de acuerdo con los principios de imparcialidad, independencia y objetividad. Estos principios se proyectarán, en particular, en las relaciones con los proveedores y contratistas, en la selección y evaluación del desempeño del personal al servicio de SARGA, en la aplicación de normas y en el uso de los recursos financieros o de cualquier otro carácter.

b) Responsabilidad.

Los directivos y máximos responsables de la gestión y administración de la organización deberán responder por la gestión realizada, así como por las decisiones, acciones u omisiones propias de su ámbito de competencia y funciones. Su responsabilidad podrá ser gerencial o vinculada a la administración de la organización, según los casos, requiriendo la correspondiente rendición de cuentas ante las autoridades internas o externas competentes.

Por su parte, todos los profesionales vinculados a la actividad de la organización deberán velar por el estricto cumplimiento de la normativa interna, protocolos de actuación, procedimientos generales de gestión e instrucciones de trabajo aprobados por SARGA.

c) Transparencia y Gobierno Abierto.

En el marco de la estrategia de impulso del modelo de gobierno abierto de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, SARGA publicará de forma periódica la información institucional y organizativa, financiera y presupuestaria, de contratos, convenios y subvenciones de la organización, con objeto de dar cumplimiento a las obligaciones de transparencia y participación ciudadana a las que se encuentran sometidas las sociedades mercantiles autonómicas.

Asimismo, garantizará el ejercicio del derecho de acceso a la información pública que obre en su poder y que, en cumplimiento de las obligaciones establecidas en la normativa aplicable, deba estar o ponerse a disposición de los ciudadanos.

d) Honestidad y ausencia de conflicto de interés.

Los máximos responsables de la administración y gestión de la organización deben declarar todo interés público o privado que pueda obstruir o entorpecer el correcto ejercicio de sus funciones y darán los pasos necesarios para resolver cualquier conflicto de intereses, poniendo en conocimiento de los órganos competentes cualquier incidencia, por mínima que sea, de ese carácter.

Ello implica que deberán abstenerse de intervenir cuando su decisión pudiera quedar influida por intereses particulares de cualquier tipo, o beneficiar a la persona que la adopta, sus familiares, o sus amistades. La toma de decisiones se efectuará siempre en exclusivo beneficio del interés público, velando particularmente por que no puedan existir apariencias que provoquen sospechas o dudas al respecto.

e) Respeto.

Todos los profesionales vinculados a la actividad de la organización deben tratar con el debido respeto y dignidad a los empleados de la propia organización u otras instituciones, así como a los terceros y grupos de interés con los que entablen relaciones.

En sus actuaciones tratarán a las personas con cortesía, con atención y reconocerán, en su caso, el papel o función que cada una de ellas tenga en sus respectivas instituciones u organizaciones, considerando las circunstancias específicas que puedan concurrir en cada caso, y evitando utilizar términos despectivos o incurrir en prácticas que impliquen cualquier discriminación por razón de género, raza, religión o creencias, ideológica, orientación sexual, por razón de discapacidad o por cualquier otra circunstancia.

f) Ejemplaridad.

Todos los profesionales vinculados a la actividad de la organización, especialmente en los casos en los que ocupen una posición prevalente en la estructura organizativa, son el espejo de la institución en el que se mira tanto la ciudadanía como el resto de personas que trabajan en la misma, por lo que deben evitar

cualquier acción u omisión que perjudique, siquiera sea mínimamente, el prestigio, la dignidad, la reputación e imagen institucional de la organización en particular y del sistema institucional en general.

g) Desarrollo profesional.

Los máximos responsables de la administración y gestión de la organización deben crear un entorno donde los empleados puedan desarrollarse de manera correcta y prestar servicios eficaces, promoviendo una cultura positiva que acepte ideas y sugerencias, responda a las opiniones de los empleados y explique las decisiones adoptadas.

La organización impulsará, a tal efecto, el establecimiento de un marco de relaciones laborales presidido por la negociación, el diálogo social, así como la implantación de planes de formación, igualdad y conciliación de la vida familiar con la actividad laboral.

Todos los empleados deben ser seleccionados y promovidos con base en los principios de mérito y capacidad; asimismo, deben contar con descripciones realistas de sus tareas a fin de garantizar que sus responsabilidades centrales se cumplen de manera eficaz y recibir orientación personalizada para su función con el fin de lograr los resultados que la organización requiere.

h) Innovación y mejora continua.

La organización fomentará la implantación de un sistema de gestión de la innovación en los procesos internos que incluya el establecimiento de metas y objetivos dentro de un proceso de mejora continua, gestionando el capital humano e intelectual de la empresa como verdadero soporte de todo el proceso.

La organización contribuirá al desarrollo de actividades que tengan como eje la eficiencia orientada a la optimización continua de la operativa de la organización, la gestión de la vida de las instalaciones y equipos, la reducción de los costes de operación y mantenimiento y la disminución del impacto ambiental.

7. NORMAS GENERALES DE CONDUCTA

La plasmación de los principios éticos enunciados exige su reflejo en la actuación por parte de los miembros de la organización que, sin perjuicio de los principios de conducta regulados en el Estatuto Básico del Empleado Público a los que se hace referencia en la Ley 5/2017, de 1 de junio, de Integridad y Ética Públicas y que se adjuntan como Anexo I, ajustaran el desempeño de sus responsabilidades, al siguiente **decálogo de normas de conducta**:

- I. **Integridad y lealtad institucional**, colaborando en la consecución de los objetivos estratégicos establecidos.

- II. **Gestión pública enfocada al interés general**, con un compromiso de innovación y mejora continua que contribuya a la transformación de la organización y a la calidad de los servicios prestados, así como al cumplimiento de los compromisos derivados de la adhesión de SARGA al Plan de Responsabilidad Social de Aragón.
- III. **Transparencia y diligencia en la gestión** en las relaciones con el cliente, los proveedores y los destinatarios finales de los servicios prestados, atendiendo las solicitudes de información formuladas por terceros interesados en relación con el desempeño de sus funciones y observando las obligaciones de **confidencialidad de la información y protección de la privacidad** legal o convencionalmente establecidas.
- IV. **Responsabilidad, independencia y ausencia de conflicto de interés en la toma de decisiones y actuaciones propias**, siguiendo los mecanismos de autorregulación del presente Código, así como la normativa interna, protocolos de actuación, procedimientos generales de gestión e instrucciones de trabajo aprobados por SARGA.
- V. **Fomento de los valores cívicos en el trato con los grupos de interés**, fundamentando la toma de decisiones en consideraciones objetivas orientadas hacia el interés común, el trato igual y no discriminatorio, y conforme con los objetivos definidos en el Plan de Igualdad de SARGA, específicamente en lo relacionado con la igualdad de género.
- VI. **Iniciativa en la capacitación y desarrollo profesional**, adoptando una actitud proactiva hacia el cumplimiento de los requerimientos exigidos, tanto a nivel individual como por la propia organización, así como hacia el trabajo en equipo y la cooperación mutua.
- VII. **Eficiencia, austeridad y responsabilidad en el uso de los medios y recursos** proporcionados por la organización para el desarrollo de su actividad profesional.
- VIII. **Colaboración con las actuaciones de control y supervisión** adoptadas por las autoridades internas o externas competentes.
- IX. **Promoción de la imagen y reputación de la empresa**, favoreciendo la comunicación con los diferentes grupos de interés y absteniéndose de realizar acciones que las lesionen.
- X. **Respeto y fomento de la protección del medio ambiente**, cumpliendo los estándares de gestión establecidos, minimizando el impacto ambiental de las actividades desarrolladas y contribuyendo a la difusión de las mejores prácticas.

8. SEGUIMIENTO Y CONTROL DE CUMPLIMIENTO

8.1. La Comisión Ética de SARGA velará por el adecuado cumplimiento de los Valores, Principios y Normas de conducta contenidas en el presente Código, así como en los Protocolos y Políticas Específicas que lo desarrollen.

8.2. La empresa definirá programas de fomento, prevención y formación de la cultura ética con el fin de que todos los profesionales vinculados a la organización hagan propios los valores y principios que quedan expresados en el presente Código.

8.3. El sistema de cumplimiento normativo implica el desarrollo de un cuadro de mando para el seguimiento del grado de implantación del Código Ético. La memoria anual de Responsabilidad Social Corporativa de SARGA incluirá información sobre el grado de implantación y cumplimiento en la organización.

8.4. Las conductas anómalas que no se ajusten a los valores, principios y normas establecidos en este Código deben ser comunicadas a través del Canal Ético de SARGA, provisto de las medidas de confidencialidad y seguridad adecuadas para su tramitación. Las incidencias detectadas conllevarán, si procede, la aplicación del régimen disciplinario aprobado por la empresa en los términos que recoge la normativa vigente.

9. ENTRADA EN VIGOR, DESARROLLO Y REVISIÓN

9.1. El Consejo de Administración de SARGA, en su sesión de fecha 31 de marzo de 2016, previa deliberación de la propuesta elevada por la Dirección Gerencia de la sociedad, acordó aprobar el Código Ético de SARGA, cuya entrada en vigor surtió efectos desde el 18 de abril de 2016.

9.2. Las normas éticas y de conducta establecidas en el Código Ético se desarrollarán a través de las Políticas específicas y Protocolos de actuación que se aprueben por SARGA para su implementación en la organización.

9.3. El contenido del presente Código se revisará periódicamente en el marco del sistema de gestión de cumplimiento normativo para garantizar su adecuación a los valores y principios transmitidos por la organización. Asimismo, será objeto de revisión, siempre que sea necesario, para la incorporación de las previsiones que establezca la legislación aplicable en la materia, cuando se detecten incumplimientos y/o los órganos con conforman la estructura de control, cumplimiento y auditoría de SARGA emitan recomendaciones y propuestas a tal efecto.

A este respecto y como consecuencia de la entrada en vigor de la Ley 1/2017, de 1 de junio, de Integridad y Ética Públicas y su aplicación, con diferentes niveles de intensidad, a todos los profesionales vinculados a la actividad de la organización

referidos en el punto 4 de este Código y haciendo uso de la habilitación prevista en los apartados 2.3 y 2.4 de este Código Ético, el Consejo de Administración de SARGA, en su sesión de fecha 14 de noviembre de 2017, previa deliberación de la propuesta elevada por la Dirección Gerencia de la sociedad, acordó aprobar la 2^a versión del Código Ético de SARGA, cuya entrada en vigor surtirá efectos desde el mismo día de su aprobación.

Por último, y como consecuencia de las recomendaciones previstas en el 1er informe de la Comisión de Auditoría y Control de SARGA de 23 de enero de 2019 en lo relativo a que los órganos que conforman la estructura de control, cumplimiento y auditoría de SARGA puedan ejercer poderes autónomos de iniciativa y control, el Consejo de Administración de SARGA, en su sesión de 7 de octubre de 2020, previa deliberación de la propuesta elevada por la Dirección Gerencia de la sociedad, acordó aprobar la 3^a versión del Código Ético de SARGA, cuya entrada en vigor surtirá efectos desde el mismo día de su aprobación

ANEXO I**PRINCIPIOS ÉTICOS Y DE CONDUCTA QUE CONFORMAN EL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS REGULADO EN EL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO APROBADO POR REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2015, DE 30 DE OCTUBRE.****Artículo 53. Principios éticos.**

1. Los empleados públicos respetarán la Constitución y el resto de 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 encomiendan 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 cualesquier otras que comprometan la neutralidad en el ejercicio de los servicios públicos.

12. Guardarán secreto de las materias clasificadas u otras cuya difusión esté prohibida legalmente, y mantendrán la debida discreción sobre aquellos asuntos que conozcan por razón de su cargo, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceros, o en perjuicio del interés público.

Artículo 54. Principios de conducta.

1. Tratarán con atención y respeto a los ciudadanos, a sus superiores y a los restantes empleados públicos.

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

3. Obedecerán las instrucciones y órdenes profesionales de los superiores, salvo que constituyan una infracción manifiesta del ordenamiento jurídico, en cuyo caso las pondrán inmediatamente en conocimiento de los órganos de inspección procedentes.

4. Informarán a los ciudadanos sobre aquellas materias o asuntos que tengan derecho a conocer, y facilitarán el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones.

5. Administrarán los recursos y bienes públicos con austeridad, y no utilizarán los mismos en provecho propio o de personas allegadas. Tendrán, asimismo, el deber de velar por su conservación.

6. Se rechazará cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas que vaya más allá de los usos habituales, sociales y de cortesía, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal.

7. Garantizarán la constancia y permanencia de los documentos para su transmisión y entrega a sus posteriores responsables.

8. Mantendrán actualizada su formación y cualificación.

9. Observarán las normas sobre seguridad y salud laboral.

10. Pondrán en conocimiento de sus superiores o de los órganos competentes las propuestas que consideren adecuadas para mejorar el desarrollo de las funciones de la unidad en la que estén destinados. A estos efectos se podrá prever la creación de la instancia adecuada competente para centralizar la recepción de las propuestas de los empleados públicos o administrados que sirvan para mejorar la eficacia en el servicio.

11. Garantizarán la atención al ciudadano en la lengua que lo solicite siempre que sea oficial en el territorio.