



Código de Conducta

Serie Gobierno



Fecha: 25 de junio de 2026
Última actualización: 25 de junio de 2026

ÍNDICE

1. FUNDACIÓN HOSPITALARIAS	4
2. NATURALEZA DEL CÓDIGO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	6
3. PRINCIPIOS QUE FUNDAMENTAN ESTE CÓDIGO	10
3.1 Derechos humanos	10
3.2 Doctrina de la Iglesia	11
3.3 El Marco de Identidad de la Fundación	12
4. PAUTAS GENERALES DE REFERENCIA PARA LA CONDUCTA	13
4.1 Dignidad de la Persona	14
4.2 Centralidad de la persona atendida	15
4.3 Igualdad y no discriminación	15
4.4 Privacidad y protección de datos	16
4.5 Compromiso de la Fundación Hospitalarias	16
4.6 Responsabilidad de los Colaboradores	17
4.7 Ética en las relaciones institucionales	17
4.8 Respeto del entorno laboral	18
4.9 Responsabilidad social y ambiental	18
4.10 Transparencia en la comunicación	19
5. COMPORTAMIENTOS Y PRÁCTICAS RESPONSABLES	19
6. CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO	28
6.1 Difusión y formación	29
6.2 Órgano de control y seguimiento	29
6.3 Procedimiento de cumplimiento	30
6.4 Consecuencias externas a la Fundación Hospitalarias	31
6.5 Reglamento del Sistema Interno de Información	32
7. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO	33

1. FUNDACIÓN HOSPITALARIAS

Fundación Hospitalarias (en adelante, Fundación) es una Fundación canónica privada, pía, autónoma, de ideario católico, constituida al amparo de lo previsto en los Cánones 1303.1.1º y 114.1 y concordantes del Código de Derecho Canónico de la Iglesia Católica, erigida por la Conferencia Episcopal Española y fundada por la Congregación de Hermanas Hospitalarias del Sagrado Corazón de Jesús. La Fundación tiene como fin el ejercicio de la caridad hospitalaria, sobre todo a favor de las personas con enfermedad mental y personas con discapacidad física y psíquica, con preferencia pobres, y otras actividades apostólicas, conformes con el carisma hospitalario, según las necesidades específicas de cada tiempo y lugar¹.

La Fundación propone y exige el presente Código de Conducta a cuantos trabajan en la Acción hospitalaria (actividad asistencial y educativa), a todos los implicados en el Proyecto Integral de la Obra hospitalaria, en una palabra, a toda la Fundación², que entendemos como *“la red de unidades de gestión, personas, servicios y actividades que comparten la misión y valores hospitalarios, los fines y objetivos en relación directa con el carisma de la Congregación de Hermanas Hospitalarias del Sagrado Corazón de Jesús”*³ y que están bajo su titularidad o dependencia.

La Fundación realiza su acción hospitalaria a través de centros, dispositivos, servicios o actividades que constituyen la Obra hospitalaria; y se configura como una entidad sin ánimo de lucro⁴.

¹ Estatutos de la Fundación Hospitalarias, art. 6.

² Cf. MIFH, Introducción.

³ MIFH, n. 7.

⁴ Cf. Estatutos de la Fundación Hospitalarias, art. 4.

Sin perjuicio de las normas de buen gobierno que sean aplicables, la Fundación, cuando se piensa en su nivel de estructura esencial, desde el Gobierno, es coherente con la identidad y los postulados que predica. Así, la estructura de Gobierno se acomoda a lo establecido en la Carta Fundacional, los Estatutos, y demás disposiciones aplicables, y es acorde con el Carácter propio (Marco de Identidad de Fundación).

En orden a la Obra hospitalaria, la Hospitalidad también es el criterio clave que anima y dirige las actividades de la Fundación; el ejercicio de la autoridad se concibe como servicio responsable y, desde el cumplimiento de legalidad correspondiente, promueve de manera sistemática y coherente:

- a) La distribución de competencias (reparto del poder) como garantía⁵.
- b) La determinación de las personas que las asumen.
- c) El establecimiento de normas generales.
- d) La planificación general de la actividad hospitalaria.
- e) El ejercicio de actuaciones corresponsable y la toma de decisiones.
- f) La comunicación fiable.
- g) Y la evaluación de todo ello.

⁵ La Fundación Hospitalarias desarrolla una gestión directiva en clave de servicio según la normativa propia y en orden a las diferentes políticas institucionales, con sistemas de gestión que permitan una administración eficaz y eficiente, promoviendo la transparencia y la corresponsabilidad.

2. NATURALEZA DEL CÓDIGO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Marco de Identidad de Fundación Hospitalarias constituye el documento marco y vertebrador de la Fundación en materia de valores, principios éticos, buen gobierno y cultura de cumplimiento (*legal compliance*).

El presente Código de Conducta, en desarrollo de dicho Marco de Identidad, establece los criterios de actuación y las pautas de comportamiento que deben observar las personas y entidades incluidas en su ámbito de aplicación.

Lo recogido en el Código de Conducta no sustituye, ni pretende sustituir, el marco normativo aplicable, ya sea por acuerdo, por compromiso unilateral o por norma obligatoria, ni debe interpretarse desde el punto de vista de tipicidad de conductas y sanciones como una regla punitiva. Antes bien, el Código trata de complementar de un modo concreto lo que es exigible a la Fundación y sus integrantes o sus miembros en su relación con los diferentes grupos de interés, estableciendo un modo de proceder con mecanismos de aplicación, evaluación, corrección e información al respecto, promoviendo la consecución del fin institucional, dando garantías de ello a los destinatarios, colaboradores, religiosas y sociedad en general, y a la propia Fundación como autoexigencia.

El contenido del Código prevalecerá sobre otras normas internas que pudieran contradecirlo, salvo que éstas establezcan requisitos de conducta más exigentes.

Sin perjuicio de que el documento haya de adecuarse a cada realidad, el Código se aplica en todos los Centros, unidades de gestión y actividades de la Obra hospitalaria que forman

parte de la Fundación, ya sea por su propia titularidad o encomendadas a ella en virtud de acuerdos particulares.

Está dirigido a todos los miembros de la comunidad hospitalaria, con independencia de su nivel jerárquico y su ubicación geográfica, e incluso afecta a agentes externos⁶. Por su propia naturaleza, el Código se destina más directamente a patronos, directivos y trabajadores o personal dependiente⁷.

A los efectos de este Código, se entiende por comunidad hospitalaria el conjunto de personas que forman parte de la Fundación Hospitalarias o se relacionan con ella en el desarrollo de su misión, incluyendo, entre otros, a directivos, empleados, colaboradores, voluntarios y religiosos/as, así como a aquellas entidades o terceros que mantengan una relación profesional, contractual o institucional con la Fundación.

La aplicación del Código a cada uno de estos colectivos se ajustará a la naturaleza de su relación con la Fundación, a las funciones efectivamente desempeñadas y al grado de vinculación existente, sin perjuicio del respeto a los valores, principios y pautas de conducta que inspiran este Código.

A los efectos del presente Código de Conducta, se consideran Patronos exclusivamente los miembros del Patronato de Fundación Hospitalarias, en cuanto órgano de gobierno de la Fundación, quienes quedan sujetos al mismo en el ejercicio de sus funciones y responsabilidades.

⁶ Normalmente, el Código de Conducta se refiere a Fundación, Obra hospitalaria, centros, unidades de gestión, servicios o dispositivos como comprensivo de toda estructura y actividad de Fundación.

⁷ En el lenguaje de nuestra Fundación los empleados o trabajadores reciben el nombre de colaboradores.

El Código resulta asimismo de aplicación a las personas que, sin ostentar la condición de Patronos, participen o colaboren con los órganos de gobierno o de dirección de la Fundación, en la medida en que su actuación incida en el ámbito institucional o en la toma de decisiones y siempre en relación con dicha actuación.

Se consideran directivos de la Fundación a aquellas personas que por el desempeño de las funciones encomendadas ejercen poder de dirección o que así vengan catalogadas por disposición normativa. El directivo, en su nivel, debe ser coherente con la finalidad institucional tanto en el desempeño de sus funciones como en sus actividades colindantes con las funciones institucionales.

Cada centro o unidad de gestión tiene la responsabilidad de establecer una adecuada coordinación entre el Código de Conducta los principios, visión y valores que los Códigos profesionales recojan.

En el ámbito de este Código, cuando es necesario destacar la implicación de la legalidad laboral, se denominan trabajadores o empleados a los colaboradores vinculados a la Fundación por una relación laboral o de dependencia.

En su caso, los profesionales a quienes les sean de aplicación normas de conducta específicas, de conformidad con la legislación vigente, también han de aceptar y cumplir el presente Código.

Este Código rige también la conducta de los destinatarios, sus familiares y allegados de éstas, en su relación con el resto de la comunidad hospitalaria.

Los bienhechores que se relacionen con la Fundación también han de conocer el Código, de manera que puedan

identificar claramente a la Fundación y contrastar el correcto uso de los fondos que proporcionen. También se aplica, en lo que proceda, a voluntarios, laicos hospitalarios y religiosas hermanas hospitalarias en aquellas actividades que se encuadren en la Fundación.

Finalmente, el Código puede obligar también a proveedores y otros grupos de interés con los que la Fundación Hospitalarias interactúe en el ejercicio de su actividad, fundamentalmente cuando se realicen procesos de subcontratación de actividades como mantenimiento de edificios, cocina, limpieza u otros servicios asistenciales y no asistenciales, en la medida en que los valores, principios y normas contenidos en el presente Código puedan serles de aplicación y la Fundación disponga de facultades para hacerlos efectivos, y con ese alcance.

En general, el Código es extensivo a cualquier otra persona vinculada con la entidad, cuando, por la naturaleza de dicha vinculación, su actuación incida en alguna medida en la Fundación. El Código de Conducta señalará las excepciones o exenciones que sean oportunas.

La Fundación, en sus diferentes niveles, debe informar del correspondiente Código de Conducta a todos los que se ven afectados por él; y específicamente, se ha de dar formación a los colaboradores y colectivos de relevancia.

Del mismo modo, el Código de Conducta es aplicable a otras entidades relacionadas con Fundación Hospitalarias conforme los acuerdos correspondientes.

La Fundación complementa el Código de Conducta y lo amplía al Sistema Interno de Información según se regula en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

Los aspectos específicos relativos al Sistema Interno de Información (Canal Interno de Información), incluyendo su funcionamiento, garantías, procedimiento, roles y responsabilidades, se regulan de forma separada y específica en la Política del Sistema Interno de Información y en el Reglamento del Sistema Interno de Información, aprobados al efecto.

El lenguaje del Código de Conducta es inclusivo, Toda expresión contenida en él, y en cualesquiera documentos de la Fundación, que defina un cargo, actividad o condición, es y será utilizada en el sentido comprensivo de cualquier persona.

3. PRINCIPIOS QUE FUNDAMENTAN ESTE CÓDIGO

3.1 Derechos humanos

Los criterios que guían este Código se incardinan en el marco de los derechos fundamentales y libertades públicas reconocidas en los textos internacionales al efecto, como la Declaración Universal de Derechos Humanos de Naciones Unidas (DUDHUN), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC).

Además, para la Obra hospitalaria, son especialmente importantes la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, así como las normas internacionales similares. Y en general, han de tenerse en cuenta las normas fundamentales o constitucionales de los Estados en los que esté presente la Fundación.

De esta manera, en los centros de la Fundación se dará estricto cumplimiento a las disposiciones de los tratados

suscritos en el ámbito de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Los países miembros de esta organización tienen la obligación de incorporar en sus reglamentos internos y/o normas que los sustituyan, los principios y mandatos establecidos en sus tratados, así como también los recogidos en las Constituciones Políticas y en la legislación propia del país de que se trate⁸.

3.2 Doctrina de la Iglesia

Somos una Fundación de Iglesia y, como tal, además de asumir las anteriores declaraciones, las reafirmamos desde la fundamentación y complementación de más exigencia que propone la Doctrina eclesial.

La Constitución del Concilio Vaticano II sobre “La Iglesia en el mundo actual” *proclama y desarrolla la dignidad de la persona, la libre elección del bien, la igualdad fundamental entre todos los hombres, la justicia social, la subordinación del progreso al bien de la persona, el sentido de la responsabilidad y la participación, y la ordenación al hombre de toda actividad humana*⁹.

En la Doctrina Social de la Iglesia¹⁰ encontramos los grandes principios inspiradores para la conducta de la Humanidad en los ámbitos social, político, económico, laboral. Los que señalan son, en síntesis, la dignidad de la persona humana, la sociabilidad y participación, el bien común, el destino

⁸ Para los países en que la Fundación Hospitalarias está presente y no están adscritos a la Organización Internacional del Trabajo, se estará a los derechos fundamentales según sus Constituciones Políticas, y legislación correspondiente.

⁹ Concilio Vaticano II. *Constitución GS*, n. 12, 17, 29, 31 y 35.

¹⁰ En la larga lista de sus documentos a partir de la “Rerum novarum”, se ponen de relieve los siguientes: “Mater et magistra” de Juan XXIII, “Populorum progressio” de Pablo VI, “Laborem exercens” de Juan Pablo II, “Caritas in veritate” de Benedicto XVI y últimamente “Laudato si” del Papa Francisco en clave de ecología integral.

universal de los bienes y la propiedad privada, la solidaridad y la subsidiaridad.

3.3 El Marco de Identidad de la Fundación

En este apartado, relativo a las bases que fundamentan el presente Código, es imprescindible señalar, además de los provenientes de los Derechos humanos y de la Doctrina de la Iglesia, aquellos que son propios e inmediatos de nuestra Fundación.

Están recogidos, de modo fundamental, en el documento *“Marco de Identidad de Fundación Hospitalarias”*, compendio del carácter propio de la entidad en fidelidad a la Carta Fundacional y a los Estatutos de la Fundación, que explicita la Identidad hospitalaria y es de obligada referencia común para todos los relacionados con la Fundación y para todo el hacer en cada lugar donde esté presente o se decida estar.

Su objetivo es ofrecer el código identitario del proyecto hospitalario como guía para la misión compartida en cada entorno de la presencia de Fundación. De este modo, proporciona la necesaria unidad en todo nuestro lugar de implantación y promueve un trabajo progresivamente en red con una visión globalizada de nuestro hacer¹¹.

El Marco propone “LA HOSPITALIDAD” como valor síntesis, que se vincula a toda actuación de la Comunidad Hospitalaria. Es un valor humano esencial en los ámbitos social, asistencial, sanitario y educativo y se traduce en

¹¹ Cf. MIFH Introducción

ofrecer espacio y tiempo, atención y cuidado, humanidad y recursos a los destinatarios de la misión¹².

Este valor nuclear que configura todo, se despliegan en los siguientes ocho valores que aportan la estructura de identidad en el Proyecto Hospitalario y son referencia para toda actuación de la Comunidad Hospitalaria:

- 1) Sensibilidad por los excluidos.
- 2) Servicio a los enfermos y necesitados.
- 3) Acogida liberadora.
- 4) Salud integral.
- 5) Calidad profesional.
- 6) Humanidad en la atención.
- 7) Ética en toda actuación.
- 8) Conciencia histórica.

Desde estos valores, siendo fieles al espíritu fundacional, en concordancia con la identidad hospitalaria y en apertura a la realidad actual, se describen los *Principios y Normas de Conducta* de la Fundación.

4. PAUTAS GENERALES DE REFERENCIA PARA LA CONDUCTA

Los criterios del comportamiento de la Fundación y de las personas que de una u otra forma se relacionan con ella, residen en el cumplimiento del Marco de Identidad de la Fundación, de toda la normativa interna de la entidad y de la

¹² Cf. MIFH, n. 31.

legalidad vigente en cuanto conjunto de normas externas a aquella.

En cualquier caso, fundamentados en los principios y en el espíritu y coherencia del Marco de Identidad, se señalan las claves iluminadoras que constituyen las pautas que han de regir y guiar los comportamientos concretos.

4.1 Dignidad de la Persona

La Fundación garantiza el respeto a la *dignidad* de todas las personas y reafirma esa dignidad, inherente siempre y en cualquier circunstancia, ante las que se encuentran en situación de vulnerabilidad y en riesgo de exclusión.

Reconoce de modo singular la dignidad de la persona desde el Evangelio, que para la Fundación constituye su fundamento último; la defensa de la vida humana desde la libre opción religiosa que le es propia alcanza un valor inviolable y sagrado desde su principio hasta su fin¹³.

Protege a las personas ante cualquier tipo de *abuso o maltrato* físico, psicológico, financiero, sexual, intencionadamente o por negligencia.

Todos los miembros de la Comunidad Hospitalaria son responsables de su cumplimiento. En cada centro, unidad de gestión o servicios, se establecerán mecanismos que permitan su efectividad.

¹³ Declaración Universal de Derechos Humanos ONU (París, 10.XII.1948), artículo 3. Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (Roma, 4.XI.1950), artículo 2. Concilio Vaticano II. Constitución GS, n. 12, 17, 29, 31, y 35; Declaración sobre la libertad religiosa, 2. Doctrina de la Iglesia Católica, vid. Catecismo de la Iglesia Católica, n. 2258, 2270 y 2276 y concordantes. Patronato Fundación Hospitalarias, Constituciones 2022, n. 65, 66 y 67. Marco de Identidad de la Fundación Hospitalarias nº12, segundo párrafo.

4.2 Centralidad de la persona atendida

En la Obra hospitalaria, *la persona es el centro* de la atención de modo integral, siendo éste un principio fundamental en las políticas y en la organización institucional.

Todos los profesionales han de proporcionar a los usuarios una acción hospitalaria personalizada, humanizada y de calidad, de acuerdo con las mejores prácticas, respetando en todo momento su individualidad y sensibilidad, favoreciendo su participación y el consentimiento informado. La Fundación Hospitalarias promueve la formación, la docencia y la investigación científica en el marco de su misión hospitalaria.

Se garantiza la implementación de estándares de calidad, por medio de un trabajo sistemático y continuo en procesos de autoevaluación y construcción de planes de mejora e innovación.

4.3 Igualdad y no discriminación

En la Obra hospitalaria hay *igualdad* de trato, sin discriminación por razón de raza, género, edad, nacionalidad, credo, orientación sexual, estado civil, capacidad diferenciada, condición social, orientación política u opiniones de otra naturaleza, o cualquier otra circunstancia similar.

No existe selección adversa en el tratamiento sanitario, social o educativo, ni se discrimina a los usuarios en los centros o unidades de gestión, ni a sus familias, garantizando siempre la efectividad de sus derechos.

Se establece la igualdad de oportunidades en el ámbito profesional y en los diferentes procesos: ingreso, ascenso y evaluación. La remuneración será justa, adecuada y legal.

4.4 Privacidad y protección de datos

Las personas sujetas a este Código que, por razón de su relación con Fundación Hospitalarias y del desempeño de sus funciones, tengan acceso a información asistencial, laboral o institucional, estarán obligadas a preservar la confidencialidad y el secreto profesional conforme a la normativa aplicable y a las políticas internas vigentes.

La Fundación cumple las disposiciones legales sobre protección de datos personales, en lo que se refiere a acceso, gestión, procesamiento o eventual transmisión de información sobre los mismos, tanto a nivel asistencial (clínico y educativo sobre todo), como a nivel laboral e institucional.

Los centros y unidades de gestión determinan el uso de las Tecnologías de la Información y las comunicaciones de carácter institucional y personal conforme a criterios de discreción, secreto y sigilo profesionales.

El deber de secreto profesional no cesa al término de la relación laboral o de la prestación de servicios hacia la Fundación, conforme disponga la legislación aplicable.

4.5 Compromiso de la Fundación Hospitalarias

La Fundación, en cumplimiento de la normativa vigente y con elevados patrones de integridad y honestidad, *promueve una postura* transparente y ética en sus relaciones con usuarios, profesionales, clientes, proveedores, entidades reguladoras y otros organismos con los que se establezcan convenios de servicio y colaboración, luchando contra toda práctica que no sea lícita moral y legalmente.

La Fundación, sus centros y unidades de gestión *desarrollan estrategias* que permitan procesos de comunicación,

autoevaluación y seguimiento, así como planes de mejora continua, que garantizan la aplicación del Código de Conducta en la Fundación y en toda su Obra hospitalaria.

4.6 Responsabilidad de los Colaboradores

La Fundación exige a los miembros de la comunidad hospitalaria (colaboradores en general) que en su actuación *asuman plenamente sus responsabilidades*, absteniéndose de practicar cualquier acto que desprestigie profesionalmente y/o comprometa la imagen de la Fundación. No está permitida la realización de actividades en beneficio individual que entren en colisión con las propias de la Fundación ni la toma de decisiones que entren en conflicto de intereses.

Los colaboradores en sentido amplio contribuyen a la consecución de los objetivos institucionales desempeñando su acción con calidad profesional, actualización continua de conocimientos y sostenibilidad, y siendo cuidadosos en la utilización de los bienes patrimoniales y/o de los recursos a su disposición para llevar a cabo su trabajo.

Todos los recursos deben ser utilizados para beneficio de la Obra hospitalaria de la Fundación.

4.7 Ética en las relaciones institucionales

El principio rector de todo tipo de relaciones de carácter institucional, profesional, comercial, o de negocio es el *comportamiento ético y legal* en coherencia con los valores de Fundación.

Las relaciones con las entidades de servicios similares se rigen por el principio de lealtad; cualquier actitud de competencia desleal será censurada y se actuará conforme a las normas legales preceptivas.

Los mismos principios se aplican al uso de la información obtenida en estas relaciones.

4.8 Respeto del entorno laboral¹⁴

Todos los centros y unidades de gestión establecen procesos y espacios tendentes a conseguir *un ambiente laboral que* tenga en cuenta la dignidad de los trabajadores.

La organización cuida la salud y la seguridad de los trabajadores, mediante planes de prevención de riesgos laborales, y favorece un ambiente de trabajo sano, ecológico y humanizante. Asimismo, desarrolla estrategias que permitan armonizar el trabajo con la realidad particular de los interesados, promoviendo la conciliación del trabajo y la vida personal.

Se garantizan a las personas trabajadoras los derechos individuales y colectivos que les son propios, en el marco de los Tratados Internacionales de la OIT y las normas legales aplicables.

4.9 Responsabilidad social y ambiental

La Fundación, tanto en las programaciones generales como en las operaciones concretas, promueve efectivamente la responsabilidad social y medioambiental.

La Obra hospitalaria actúa de modo responsable con el *medio ambiente*, cumpliendo con sus obligaciones legales y observando además las prácticas aceptadas en la materia, favoreciendo la participación de colaboradores y

¹⁴ Cf. MIFH, n. 52: "...la valoración integral del colaborador en un marco que posibilite su progreso personal y profesional; ...".

beneficiarios y/o destinatarios como ciudadanía activa en el cuidado y sostenimiento del medio.

La Fundación, allí donde está presente, impulsa el *desarrollo de la sociedad* local y se implica en el entorno particular.

4.10 Transparencia en la comunicación

La Obra hospitalaria, en su actuación, tiene como objetivo una *comunicación veraz y efectiva*, respetando los procedimientos y protocolos que se establezcan en identidad visual corporativa.

La imagen que se proyecta de la Fundación Hospitalarias en el exterior debe ser coherente con la identidad de la misma. Los agentes de la Obra hospitalaria cuando comparecen en actos institucionales o en actos de repercusión pública en que esté implicado el carácter representativo, deben cuidar que sus manifestaciones y su comportamiento sean conformes con el Marco de Identidad de la Fundación y con la política establecida al efecto.

Los medios de información y comunicación deben utilizarse únicamente para los fines e intereses fundacionales.

5. COMPORTAMIENTOS Y PRÁCTICAS RESPONSABLES

La Fundación en todo su actuar se encamina al fin primordial de la misma; propone la coherencia con los principios expuestos para hacer presente la Hospitalidad en favor del bien integral de las personas; y aplica a todo acto hospitalario las pautas de referencia general anteriormente señaladas para las correspondientes conductas.

Se relatan a continuación una serie de comportamientos y prácticas responsables que pretenden circunscribir lo

general a cada caso concreto, para que sean observados por la entidad y toda la comunidad hospitalaria en el desempeño de sus respectivas competencias profesionales o en lo que se espera del cumplimiento de sus obligaciones.

5.1 Las normas aplicables

Toda práctica de la Fundación se desarrolla bajo el principio de cumplimiento de la normativa institucional y de la legislación vigente, de modo que así se configuran las políticas generales y los sistemas de control al efecto y, en su caso, se toman las medidas correctoras oportunas, ya sean disciplinarias internas o externas, o de otro tipo.

La Fundación entiende como parte de su normativa interna los acuerdos y convenios que ha suscrito, o a los que se haya adherido, y estén vigentes, comprometiéndose a cumplirlos de buena fe.

En la Obra hospitalaria, todos siguen las directrices y los principios rectores de la Fundación, sobre todo este Código de conducta, ya *que este modo de proceder asienta la confianza* en la actividad de la Fundación; esta obligación es especial para los patronos y los directivos, puesto que sirven de ejemplo institucional.

5.2 La actividad asistencial y educativa

La acción hospitalaria, tanto asistencial como educativa, en favor de las personas atendidas se ejecuta conforme a la reglamentación que le es aplicable y siguiendo las mejores prácticas del ámbito científico y de conocimiento que sea pertinente, con sujeción a control y evaluación. El sistema de atención promueve la participación del usuario y en todo caso el consentimiento informado.

La actividad dirigida a los destinatarios de la misión se registra de modo sistemático, fiable y claro, y sirve de base para los informes, memorias y rendición de cuentas tanto en la cantidad como en la calidad del servicio prestado.

La Fundación garantiza la protección de datos y la confidencialidad de las informaciones relacionadas con sus actividades profesionales en los centros/unidades de gestión. Los miembros de la comunidad hospitalaria no pueden difundir o comunicar a terceros datos confidenciales y/o personales excepto en los casos previstos legalmente.

En la Obra hospitalaria, está prohibido cualquier acto discriminatorio o contrario a los derechos fundamentales, y toda clase de abuso, sea físico, psicológico, sexual o de otro tipo, a ninguna persona y por ninguna persona, incluso por culpa in vigilando¹⁵.

5.3 La gestión de recursos

La Organización preconiza una gestión económica, incluyendo inversiones y patrimonio, fundamentada en la ética y la responsabilidad, recogida en sus Normas de buen gobierno, estatutos, reglamentos y otras normas y disposiciones internas.¹⁶

La Fundación cumple con los preceptos que regulan las operaciones de trascendencia económica, de manera que los registros contables y de otro tipo serán claros y exactos. La información será completa, oportuna y comprensible, y proporcionará una imagen fiel de la entidad, estando a disposición de los controladores internos y externos. La

¹⁵ Se trata de una actuación negligente del que debe impedir que se produzca el abuso.

¹⁶ Cf. Manual o Directorio de Administración, o Código de buen gobierno, en curso; en todo caso, Fundación Hospitalarias ha adoptado provisionalmente las normas de buen gobierno, administración y similares de Provincia de España, de Congregación Hermanas Hospitalarias del Sagrado Corazón de Jesús.

entidad dispondrá de un adecuado sistema de revisión interno sobre la elaboración de la información financiera, garantizando la supervisión periódica de su eficacia.

Los responsables de elaborar los documentos económicos se aseguran de que la información se confecciona con honestidad, precisión y de acuerdo con las leyes vigentes y los procedimientos establecidos en la política institucional.

La Fundación cumple sus obligaciones fiscales y tributarias conforme a las normas jurídicas que sea aplicable; del mismo modo, denunciará a la autoridad pública competente cualquier práctica consistente en disimular u ocultar el origen de fondos procedentes de actividades ilícitas o de naturaleza criminal.

Todos los recursos materiales que pertenecen a la Fundación se utilizan para beneficio de la Obra hospitalaria, de manera eficiente y no se hace uso de ellos para fines particulares. La Fundación protege el derecho a la propiedad intelectual e industrial propia y ajena.

5.4 El conflicto de intereses

La Fundación exige claridad y transparencia en todas sus acciones y particularmente en la toma de decisiones.

Los miembros de la comunidad hospitalaria, más aún los patronos y los directivos, evitarán situaciones que puedan suponer un conflicto entre sus intereses particulares y los de la entidad. Deben abstenerse de representarla y de intervenir o influir en la toma de decisiones en las cuales, directa o indirectamente, ellos mismos o un tercero vinculado a ellos, tuvieran un interés personal.

No se permite que Fundación Hospitalarias realice ningún tipo de acuerdo comercial con los miembros de la

comunidad hospitalaria, ni tampoco está permitida la autocontratación, salvo que se trate de una relación autorizada, pública y documentada.

Ninguna persona dependiente de la Fundación puede prestar servicios como consultor, consejero, directivo, empleado o asesor, a otra compañía competidora, a excepción de los servicios que pudieran prestarse a solicitud de la entidad o autorizados por esta. Tampoco puede valerse de su posición en la Fundación para obtener ventajas patrimoniales o personales ni oportunidades de negocio propias.

En caso de surgir conflictos de interés que puedan comprometer la necesaria objetividad o profesionalidad de la función de los miembros de la comunidad hospitalaria en la entidad, estos lo pondrán de manifiesto para que, respetando la confidencialidad e intimidad de las personas, se pueda proceder a la adopción de las medidas pertinentes en beneficio de todos.

5.5 Las obligaciones laborales

En la Obra hospitalaria, se propicia el desempeño del trabajo en un ambiente de libertad, respeto y confianza. El proceso para la gestión de recursos humanos se efectúa de forma racional, objetiva y humanizante, promoviendo el desarrollo profesional de la persona empleada.

La Organización se somete a la legislación laboral preceptiva, y en su caso a las normas colectivas y al contrato de trabajo, respetando los mínimos internacionales estandarizados:

- a) *Ninguna persona empleada* será objeto de discriminación por razón de raza, capacidad diferenciada, enfermedad, religión, orientación sexual, opinión política, edad, nacionalidad o género.

- b) Se prohíbe toda forma de acoso o abuso físico, sexual, psicológico, económico o verbal a los/as empleados/as, así como cualquier otra conducta que pudiera generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil.
- c) Los/as empleados/as desarrollan su trabajo en lugares seguros y saludables.
- d) La entidad no emplea a nadie que no tenga la edad mínima que marque la ley.
- e) La jornada laboral y las horas extraordinarias no excederán el límite legal.
- f) Las personas trabajadoras tienen reconocido el derecho de sindicación, de libertad de asociación y de negociación colectiva.

El salario que reciben las personas empleadas es acorde con la función desempeñada. La Fundación Hospitalarias promueve el equilibrio externo e interno de la retribución salarial.

Los/as trabajadores/as cumplen de buena fe las obligaciones de su relación laboral, siguiendo las órdenes e instrucciones de sus superiores, y mantienen el respeto y la consideración a todos los miembros de la comunidad hospitalaria.

Todo el personal tiene deber de confidencialidad y secreto, respecto a la intimidad personal y familiar de cuantos intervienen en la Obra hospitalaria. El personal de la entidad utilizará la información y el conocimiento generado en el seno de la organización, de su propiedad o que custodia, en beneficio e interés institucional, de modo que no se comunica información a terceros, excepto en cumplimiento de la normativa aplicable. Tampoco se puede duplicar, reproducir o almacenar la información y los datos salvo en lo necesario para el desarrollo de sus tareas.

Está prohibido el uso de información privilegiada y la vulneración del derecho a la propiedad intelectual e industrial propia y ajena. Se utilizará eficientemente los bienes y servicios de la entidad y no harán uso de ellos en beneficio propio.

Los miembros de la comunidad hospitalaria tendrán un comportamiento ético y adecuado en las ocasiones en que representan a la Fundación en cualquier evento de trascendencia pública.

Todas las personas trabajadoras deben cumplir las normas de prevención de riesgos laborales, integrando la seguridad y salud en todas sus actividades, respetando los procedimientos establecidos, utilizando adecuadamente los equipos de protección y colaborando en la identificación y comunicación de riesgos.

5.6 La relación con proveedores

No podrán ofrecerse, solicitarse ni aceptarse regalos, dádivas, atenciones o ventajas de cualquier naturaleza que puedan influir, o parecer influir, en la imparcialidad de una decisión o en el comportamiento profesional de quienes actúan en el ámbito de Fundación Hospitalarias.

En todo caso, quedarán prohibidos los ofrecimientos o aceptaciones que puedan ser constitutivos de soborno, corrupción o práctica irregular.

Las condiciones, límites, supuestos permitidos y procedimientos de autorización, registro y control en materia de regalos y hospitalidad se desarrollarán en la política interna específica aprobada al efecto.

5.7 Las relaciones con la sociedad

La Fundación promueve una postura legal, transparente, profesional y ética en sus relaciones internas y externas, prohibiéndose cualquier hecho que suponga corrupción en cualquiera de sus formas, conforme se ha expuesto.

El personal de Fundación se relacionará con las autoridades públicas, de forma lícita, ética, respetuosa y conforme con las disposiciones nacionales e internacionales¹⁷ para la prevención de la corrupción, el soborno y conductas análogas. No se realizarán pagos o regalos para facilitar tramites o similar.

Las relaciones con las administraciones públicas se registran adecuadamente, documentando las decisiones tomadas y acreditando el cumplimiento de las normas internas y externas aplicables, de manera que sea auditable.

La Fundación asegura que, en su caso, las ayudas o fondos solicitados o recibidos se destinan al fin previsto, documentando el proceso y ofreciendo la información pertinente; se prohíbe falsear condiciones o datos internos a fin de conseguir aportaciones de entidades públicas o privadas.

Aquellas personas de Fundación que tengan relación con representantes de las administraciones públicas deben estar específicamente autorizados por la entidad. Como toda relación institucional, formal o informal, deben enmarcarse dentro de los principios éticos y de legalidad, de modo que no está permitido establecer actividades de “grupo de

¹⁷ Convención de Naciones Unidas contra la Corrupción 2005, Convenio de la OCDE de Lucha contra la Corrupción de Agentes Públicos Extranjeros en las Transacciones Comerciales Internacionales 1997, y normas similares.

presión” (lobby), sin previa autorización por la autoridad competente y siempre con sujeción a las normas aplicables.

Además de que la propia actividad hospitalaria y el modo de realizarla son ya un compromiso social, la Fundación desarrolla intervención y acciones sociales con impacto presupuestario, por sí o en colaboración con otras entidades (patrocinio, mecenazgo, etc.). También promueve la colaboración de su personal en organizaciones de interés social en aquellos lugares donde opera.

La Fundación declara su compromiso social y medioambiental en el desarrollo de sus actividades y en beneficio de la persona y la sociedad para un mundo sostenible, promoviendo el voluntariado y aceptándolo en su acción habitual.

5.8 Las relaciones particulares

Defendemos en nuestros centros y unidades de gestión que las relaciones de todas las personas se basen en los principios y valores de la Fundación Hospitalarias, de modo que los miembros de la comunidad hospitalaria tengan un comportamiento ético en el desempeño de su actividad sobre todo si representan a la Fundación.

Se promueve que todo el personal genere en la Fundación un ambiente de trabajo gratificante y estimulante, en el que sea reconocido el mérito individual y donde se promuevan el respeto mutuo, el compromiso, el intercambio de ideas, la confianza, la libertad y la igualdad.

Se evitará, por tanto, cualquier forma de violencia, intimidación, hostilidad o humillación y acoso o abuso, tanto de orden laboral como sexual, debiéndose prestar especial atención a la integración laboral de las personas con capacidad diferenciada.

Por ello, se impedirá toda conducta relacionada con el tráfico y el consumo de drogas y/o alcohol en el ámbito de trabajo.

Tampoco está permitido, para descubrir los secretos o vulnerar la intimidad de otro, apoderarse, sin su consentimiento, de sus papeles, cartas, mensajes de correo electrónico o de cualquier otro documento o efectos personales o interceptar sus telecomunicaciones o utilizar artificios técnicos de escucha, transmisión, grabación o reproducción del sonido o de la imagen, o de cualquier otra señal de comunicación.

Está prohibido introducir, vender, exhibir, ofrecer, facilitar o poseer material pornográfico de cualquier tipo en el centro de trabajo.

Han de evitarse las palabras soeces o irrespetuosas para los demás. El respeto debido a los otros obliga a presentarse en el trabajo correctamente vestido, de acuerdo con las normas de cada lugar.

Los centros y las unidades de gestión, a través de los reglamentos internos de trabajo, desarrollarán los mecanismos para sancionar al personal que infrinja este principio.

6. CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO

La Fundación establece el sistema de cumplimiento del Código de Conducta a través del Comité de Observancia y normas complementarias, y específicamente al articular el Sistema Interno de Información¹⁸, sobre todo Política del

¹⁸ Sistema Interno de Información según se regula en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

Canal Interno de Información y Reglamento del Sistema Interno de Información de Fundación Hospitalarias. Salvo que sean aplicables directamente, las disposiciones de este apartado serán consideradas como principios inspiradores de dichas normas.

6.1 Difusión y formación

La Fundación difundirá entre los miembros del contenido del Código mediante:

1. La entrega de un ejemplar a todos los miembros de la Comunidad hospitalaria.
2. La publicación del Código, y documentos asociados, en las correspondientes páginas web.
3. Las acciones específicas destinadas a la comunicación, formación y sensibilización para la adecuada comprensión y puesta en práctica de este Código.

Cada uno de los miembros de la Comunidad Hospitalaria, a partir del inicio de la vigencia del mismo, formalizará su conocimiento y aceptación por documento escrito; lo mismo se hará con cada patrono o personal dependiente en el momento de su incorporación.

6.2 Órgano de control y seguimiento

El Comité de Observancia es el órgano encargado de la supervisión, seguimiento y promoción del cumplimiento del Código de Conducta y del sistema de cumplimiento de Fundación Hospitalarias.

En particular, corresponderá al Comité:

- a) impulsar la difusión, formación y sensibilización sobre el Código;
- b) realizar el seguimiento del funcionamiento global del sistema de cumplimiento;
- c) recibir información agregada sobre el funcionamiento del Sistema Interno de Información;
- d) formular recomendaciones de mejora;
- e) coordinarse con el Responsable del Sistema Interno de Información conforme al Reglamento aplicable.

Las funciones del Comité de Observancia en relación con el Sistema Interno de Información se entienden siempre en los términos y con los límites establecidos en la Política del Sistema Interno de Información y en el Reglamento del Sistema Interno de Información, correspondiendo la gestión, instrucción y tramitación de las comunicaciones al Responsable del Sistema, y reservándose al Comité funciones de supervisión, apoyo, asesoramiento y formulación de recomendaciones.

6.3 Procedimiento de cumplimiento

Todos los miembros de la comunidad hospitalaria se comprometen a cumplir y a contribuir al cumplimiento del presente Código.

La gestión de las comunicaciones y denuncias relacionadas con el cumplimiento del Código de Conducta se realizará conforme al Sistema Interno de Información de Fundación Hospitalarias, regulado en su Política y en el Reglamento del Sistema Interno de Información aprobados al efecto, garantizando en todo caso la confidencialidad, la protección del informante y los derechos de las personas afectadas.

6.4 Consecuencias externas a la Fundación Hospitalarias

La Fundación y sus centros y unidades de gestión de la Obra hospitalaria se comprometen a efectuar, cuando corresponda, las denuncias civiles o penales de acuerdo al marco jurídico vigente. Está terminantemente prohibida cualquier actuación que pueda ser constitutiva de infracción civil, administrativa, tributaria o penal, conforme a la normativa legal vigente, o que obstaculice o intente impedir los procedimientos legales.

El control interno es un objetivo prioritario para la Fundación, comprometiéndose a prevenir, detectar y erradicar toda actuación ilícita realizada por cualquiera en su ámbito de responsabilidad, en su propio nombre o por su cuenta y en su provecho. Por ello, sin perjuicio de las actuaciones internas, se dará traslado, a través de los canales pertinentes a las autoridades competentes si fuere el caso, sobre todo en los siguientes ámbitos:

1. Acciones relativas a la trata de seres humanos, a la explotación o corrupción de menores o personas vulnerables, o contra los derechos de los migrantes o de los trabajadores, o a tráfico de sustancias prohibidas.
2. Hechos referidos a la corrupción pública o privada, al tráfico de influencias, a la financiación de actividades ilícitas o al blanqueo de capitales.
3. Actos de revelación de secretos, de falsificaciones o estafas, o de insolvencias fraudulentas.
4. Sucesos contra los recursos naturales y el medio ambiente.

6.5 Reglamento del Sistema Interno de Información¹⁹

Fundación Hospitalarias dispondrá de una Política del Sistema Interno de Información y un Reglamento del Sistema Interno de Información, que desarrollará de forma específica el funcionamiento del Canal Interno de Información, de conformidad con la normativa aplicable.

El Reglamento regulará, entre otros aspectos, el procedimiento de gestión de las comunicaciones, las garantías aplicables, los roles y responsabilidades, así como los mecanismos de coordinación con el Comité de Observancia y con el resto del sistema de cumplimiento de la Fundación.

El Reglamento del Sistema Interno de Información tendrá naturaleza operativa y será un documento distinto e independiente del presente Código de Conducta. En su caso, Fundación elaborará un Reglamento del Comité de Observancia, o incorporando lo dispuesto en el Sistema Interno de Información, o considerando al Reglamento del Sistema Interno de Información como Reglamento del Comité de Observancia²⁰.

¹⁹ Sistema Interno de Información, Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción

²⁰ El Reglamento del Sistema Interno de Información será indistintamente el Reglamento del Comité de Observancia.

7. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO

El Patronato, las unidades de gestión o centros, y el Comité de Observancia pueden instar, una enmienda o modificación a este Código. El Patronato de la Fundación, previos los informes y las consideraciones correspondientes decidirá conforme al derecho propio.

Si la modificación fuese aprobada, se procederá a su difusión y publicidad, de forma que quede claro:

1. Fecha de vigencia a partir de la cual rige el cambio.
2. Texto que se elimina del Código
3. Texto que se agrega al Código.
4. Necesidad o no, de comunicar la enmienda a todos los colaboradores.

El Código procurará incorporar las recomendaciones que deriven de mejores prácticas y, en todo caso, incorporará las modificaciones que vengan impuestas por ley.

**CÓDIGO DE CONDUCTA
DE LA FUNDACIÓN HOSPITALARIAS**

Edita:
Fundación Hospitalarias

