

CÓDIGO ÉTICO



Fabis

Fundación Andaluza Beturia
para la Investigación en Salud

Ethics





ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	2
CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES.....	3
Artículo 1.- Naturaleza y fines	3
Artículo 2.- Ausencia de ánimo de lucro	3
Artículo 3.- Vigencia	4
Artículo 4.- Modificación	4
CAPÍTULO II.- PRINCIPIOS Y NORMAS GENERALES DE CONDUCTA	4
Artículo 5.- Comportamiento ético	4
Artículo 6.- Conducta profesional.....	5
Artículo 7.- Rendición de cuentas y transparencia.....	5
Artículo 8.- Participación y colaboración institucional	5
Artículo 9.- Independencia	6
Artículo 10.- Optimización de los recursos.....	6
Artículo 11.- Responsabilidad Corporativa	6
Artículo 12.- Seguridad y Salud laboral	7
Artículo 13.- Uso responsable de Instalaciones, equipos y reputación.....	8
Artículo 14.- Honradez en el tráfico mercantil	8
Artículo 15.- Confidencialidad y datos personales	9
Artículo 16.- Respeto a la dignidad y no discriminación	9
Artículo 17.- Respeto al medio ambiente y sostenibilidad.....	9
Artículo 18.- Prevención del Blanqueo de Capitales	10
Artículo 19.- Inversiones financieras temporales	10
CAPÍTULO III.- CUMPLIMIENTO Y VERIFICACIÓN.....	11
Artículo 20.- Ámbito de aplicación	11
Artículo 21.- Seguimiento y control de la aplicación	11
Artículo 22.- Comité Ético.....	12
Artículo 23.- Responsable de Cumplimiento	13
Artículo 24.- Buzón o canal ético para comunicación de dudas o posibles incumplimientos.....	14
ANEXO I	16



INTRODUCCIÓN

En el seno de la Fundación Andaluza Beturia para la Investigación en Salud (en lo sucesivo FABIS), se ha procedido a actualizar la versión del Código Ético aprobado por el Patronato del 26/11/2020 que, de un lado, sirva para guiar la actuación de la entidad, excediendo de las previsiones legales en cuanto a la transparencia, independencia, adecuada gestión y planificación de sus actividades, y que, además, establezca las pautas y principios que han de orientar la toma de decisiones y la regulación del posible conflicto de intereses, así como la igualdad de oportunidades, en consonancia con el trabajo iniciado con el Plan de Igualdad.

El presente código contiene las pautas y el modelo de actuación que se espera de sus integrantes, así como de las terceras personas, físicas o jurídicas, con las que la Fundación colabora en desarrollo de las actividades que constituyen sus fines fundacionales.

Con la elaboración de este documento, se persigue establecer un sistema interno de reglas que aseguren un comportamiento de la plantilla que forma parte de la organización conforme al marco de valores de la entidad y la actividad desarrollada por la Fundación en el ámbito sanitario y en la sociedad actual. De igual modo, se pretende concienciar a la plantilla de la importancia de un comportamiento lícito y ético, por cuanto, a tenor de lo establecido en el Código Penal español, los ilícitos afectan no sólo a las personas físicas que los cometen sino, en determinadas circunstancias, también a las entidades, ya que las mismas tendrán la obligación de responder por aquellos delitos penales cometidos por su personal cuando no se haya ejercido el debido control sobre él. Por dicho motivo, se hace necesario que FABIS instaure medidas de control con el fin de prevenir la comisión de los delitos que les puedan ser imputables, siendo el presente Código el primer paso en dicha materia.

En cuanto al modelo de actuación que se espera de las personas que integran la Fundación han de primar los siguientes aspectos:

- Respeto (a las personas y a la normativa).
- Integridad (en los negocios, actividades desplegadas y en las relaciones humanas).
- Responsabilidad (ejercida, delegada y compartida).
- Compromiso (individual y colectivo).
- Colaboración con el personal investigador cuya actividad es gestionada por la entidad.
- Independencia respecto a la industria farmacéutica. La toma de decisiones en la Fundación se realizará siempre con la finalidad de cumplir su objeto y fines fundacionales, así como su estrategia y compromisos con el Sistema Sanitario Público Andaluz, poniendo estos intereses por encima de los de las empresas privadas de los sectores en los que la Fundación desarrolla sus actividades en todos aquellos aspectos en los que resulten incompatibles.



Existe una política de tolerancia cero ante conductas ilícitas o dudosas. En ese sentido, la actuación de la plantilla de la Fundación debe estar presidida por un comportamiento que integre valores corporativos (como son la vocación de servicio público, excelencia y búsqueda de la mejora continua, transparencia, colaboración, sostenibilidad y rigurosidad), valores personales (integridad, respeto y tolerancia hacia el trabajo de los demás, responsabilidad, compromiso, una adecuada aptitud y actitud, empatía, compañerismo) y principios éticos (no sólo en cuanto al cumplimiento de la legislación, sino yendo más allá en lo que respecta al respeto a la diversidad y no discriminación, respeto a los derechos humanos y contribución a la mejora de la Salud, la Sociedad y el Medio Ambiente).

Es de importancia capital la formación en materia de prevención y tratamiento respecto a la comisión de ilícitos, función que corresponderá al Código Ético, y que sirve para impregnar a las personas integrantes de la Fundación de la relevancia que tiene la ética en su comportamiento y desarrollo de sus funciones.

El Anexo I contiene la relación de delitos tipificados en el Código Penal vigente que pudieran afectar a la responsabilidad penal, tanto de la persona autora, como de la propia organización.

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Naturaleza y fines

1.- La Fundación Andaluza Beturia para la Investigación en Salud (en lo sucesivo FABIS) es una organización constituida sin ánimo de lucro, al amparo de la Ley 10/2005, de 31 de mayo.

FABIS tiene entre sus fines la promoción de investigaciones biomédicas de calidad en Andalucía, así como la promoción y el desarrollo de Innovaciones en las tecnologías sanitarias, en la docencia y en la gestión de los servicios sanitarios, a través de la optimización de las actividades de gestión y fomento de la investigación en los centros y organismos del Sistema Sanitario Público de Andalucía a los que presta sus servicios; está inscrita en el registro de Fundaciones, Sección primera F "Docentes, científicas y desarrollo", con el número HU/998.

2.- El objeto de la FABIS se concreta en los fines y actividades recogidos en sus Estatutos .

Artículo 2.- Ausencia de ánimo de lucro

La Fundación destinará la totalidad de sus rentas e ingresos obtenidos a la realización de sus fines, de acuerdo con lo establecido en la ley y en sus estatutos.

En ese sentido, no repartirá ningún remanente ni beneficio entre los miembros de su Patronato, ni siquiera en caso de disolución, en cuyo caso se estará a lo establecido en sus Estatutos.



Artículo 3.- Vigencia

El Código Ético, tras su validación interna en el seno de la propia organización, se aprobará por su respectivo Patronato en la estipulada reunión, entrando en vigor al día siguiente de dicha fecha y estará vigente en tanto no se apruebe su modificación.

Artículo 4.- Modificación

- 1.- El presente documento será objeto de mejora siempre que se estime necesario.
- 2.- Cualquier modificación del Código requerirá, asimismo, la validación interna en el seno de la organización y la posterior aprobación del Patronato de la FABIS.

CAPÍTULO II.- PRINCIPIOS Y NORMAS GENERALES DE CONDUCTA

Artículo 5.- Comportamiento ético

- 1.- El respeto a la ética inspirará la actuación de todos los órganos de la Fundación , ya sea el Patronato, o los Consejos, Comisiones y Comités existentes.
- 2.- La Fundación velará para que no se cometan prácticas de abuso, acoso, ni cualquier otra conducta ilícita, o carente de ética en su seno, promoviendo medidas para su prevención, vigilancia y actuación.
- 3.- Asimismo, todos los órganos de la Fundación cumplirán la normativa aplicable y actuarán de forma ejemplar, respetando los principios, valores, y fines de la organización, sin discriminaciones de ningún tipo.
- 4.- En caso de conflicto de interés, entendido como aquella situación en la que una acción o decisión que afecta a la entidad puede estar influida por un interés particular de la persona o personas que participan en ella, o de terceros con los que tengan un vínculo personal, se pondrá en conocimiento su existencia y la persona afectada deberá abstenerse de intervenir en la cuestión correspondiente.
- 5.- En relación con los posibles conflictos de interés, los miembros del Patronato observarán las siguientes reglas de actuación:
 - a) Independencia: actuarán en todo momento con profesionalidad, con lealtad a la Fundación e independientemente de intereses propios o de terceros. En consecuencia, se abstendrán en todo caso de primar sus propios intereses sobre los de la Fundación.

- b) Abstención: se abstendrán de intervenir o influir en la toma de decisiones que puedan afectar a la Fundación en las que exista conflicto de interés, de participar en las reuniones en que dichas decisiones se planteen, así como de acceder a información confidencial que afecte a dicho conflicto.
- c) En concreto, el miembro del Patronato se abstendrá de ejercer el derecho al voto en los siguientes supuestos:
 - (i) Adopción de acuerdos por los que se establezca una relación contractual entre la Fundación y el patrono, su representante, sus familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad inclusive o persona ligada con relación de afectividad análoga a la del cónyuge, o bien en la adopción de acuerdos por los que se establezca una relación contractual entre la fundación y una empresa u organización en la que la persona que integre el patronato, sus familiares en los mismos grados, su cónyuge o persona ligada con relación de afectividad análoga al del cónyuge, tenga una participación superior al veinticinco por ciento.
 - (ii) Adopción de acuerdos por los que se fije una retribución por sus servicios prestados a la Fundación distintos de los que implica el desempeño de las funciones que le corresponde como miembro del Patronato.
 - (iii) Adopción de acuerdos por los que se entable la acción de responsabilidad contra la persona afectada que integre el Patronato.
- d) Comunicación al Patronato, a través de la persona que ostente la Presidencia o la Secretaría, de cualquier situación de conflicto de interés en que pueda encontrarse.

Artículo 6.- Conducta profesional

El personal de la Fundación actuará de forma diligente, responsable, eficiente, alineada con los intereses de la organización y con buena fe.

Artículo 7.- Rendición de cuentas y transparencia

La transparencia guiará la actuación de la Fundación tanto en relación a la toma de decisiones, como en cuanto a la información relacionada con ella, que no sea confidencial y, en ese sentido, se publicará en el portal de transparencia toda la información relevante, como sus cuentas anuales, su memoria de actividades, la composición de su Patronato, la versión actualizada de los Estatutos, su organigrama, así como cualquier otra documentación que pudiera ser de interés o exigida legalmente.

Artículo 8.- Participación y colaboración institucional

1.- Se potenciarán canales de comunicación y relación que contribuyan a una mayor interrelación entre la organización y la plantilla, estimulando su participación en actividades que puedan ser de su interés.



2.- La selección de personal de la Fundación se realizará, en todo caso, con sujeción a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad

3.- La Fundación colaborará con otras fundaciones, especialmente el resto de las Fundaciones Gestoras de la Investigación del Sistema Sanitario Público de Andalucía, instituciones, y entidades del ámbito público y privado, en actividades que redunden en un beneficio para las actividades que le son propias, sin comprometer, en ningún caso, su identidad, autonomía y valores esenciales recogidos en este capítulo.

Artículo 9.- Independencia

1.- La Fundación contará con una estructura adecuada para garantizar su autonomía e independencia, no estando subordinada a ninguna otra institución.

2.- En ningún caso se aceptarán aportaciones económicas o de otro tipo que condicionen el cumplimiento de los objetivos, valores o principios de la Fundación o que pongan en peligro el cumplimiento de sus fines.

Artículo 10.- Optimización de los recursos

1.- La Fundación administrará sus recursos de forma racional, buscando optimizar su aplicación, y establecerá sistemas de control de su gestión.

2.- En la contratación de bienes y servicios con terceros, la Fundación se ajustará a los principios de publicidad, transparencia, libre concurrencia, no discriminación, eficiencia e integridad.

Artículo 11.- Responsabilidad Corporativa

En la medida de sus posibilidades, la Fundación llevará a cabo actividades de responsabilidad corporativa, participando en actividad que potencien los valores que considera conveniente que primen en la sociedad, entre otros, la solidaridad, el compromiso social y con cultura organizativa, la sostenibilidad medioambiental, el ahorro energético, mediante la planificación de su actividad.

Artículo 12.- Seguridad y Salud laboral

1.- La Fundación considera como uno de sus principios básicos la promoción y mejora continua de las condiciones de trabajo. En particular, sus principios y objetivos en la materia se definen mediante:

- La integración de la actividad y política preventiva en su modelo de gestión. Este modelo de organización establece las diferentes responsabilidades en materia preventiva, que parten desde la Dirección Gerencia, con la aprobación de la política, principios y objetivos de la seguridad y salud laboral, la asignación de los recursos necesarios y en la supervisión de todas las anteriores. Dicho modelo atañe también a la Dirección del Área de Gestión y Organización Interna, la Subdirección de Recursos Humanos, al técnico de prevención, los delegados o las delegadas de prevención y, en general, a todo el personal.
- El fin de esta política y organización preventiva es evitar accidentes y enfermedades profesionales. En caso de acaecer, serán investigados de cara a evitar, en la medida de lo posible, que se repitan.
- Actividades de desarrollo e implantación de una cultura preventiva común entre las diferentes áreas y niveles de la organización, a través de:
 - Información de los riesgos del puesto en la contratación o cuando se produzcan cambios en las instalaciones, en los equipos de trabajo o en las tareas.
 - Ofrecimiento de reconocimientos médicos periódicos a todo el personal como mínimo en los términos establecidos en la normativa de aplicación.
 - Formación en materia preventiva.
 - La puesta a disposición de procedimientos de trabajo seguros elaborados, cartelería o fichas informativas para cada una de los procesos, instalaciones, equipos y útiles de trabajo.
 - Registro actualizado de las fichas de datos de seguridad de los productos químicos por parte de sus usuarios.
 - Correcta utilización de los equipos de trabajo y EPIS.
 - Fomento del interés y cooperación en la acción preventiva, a través de las fichas de comunicación de riesgos detectados.
- Asegurar la correcta coordinación en materia de Prevención de Riesgos con entidades y empresas colaboradoras.
- Adicionalmente, la Fundación introducirá la prevención de riesgos laborales como criterio en la selección de proveedores y adjudicación de contratos, en aras de garantizar el cumplimiento de la normativa en seguridad y salud laboral.

2.- La labor de los órganos paritarios de prevención perseguirá el control y consulta de todas las actuaciones anteriores. Los distintos Comités de Seguridad y Salud en los distintos centros además tendrán las siguientes funciones y facultades:

- Colaboración con la Dirección Gerencia en la mejora de la acción preventiva y participación en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y de prevención.
- Facultad de información y consulta de la documentación correspondiente y de la memoria y programación anual del servicio de prevención. Es informado, además, sobre los accidentes laborales o enfermedades profesionales que pudieran concurrir, pudiendo realizar, a tal efecto, las visitas o consultas que estimen oportunas.
- Ser consultados con carácter previo acerca de cualquier decisión, medidas o adquisición de equipamiento que pudiera tener efecto en materia preventiva. - Proposición de mejoras de las condiciones de trabajo o correcciones de aquellas deficiencias existentes.
- Fomento de la cooperación de los trabajadores en prevención de riesgos.

Artículo 13.- Uso responsable de Instalaciones, equipos y reputación

Cada miembro de la Fundación debe responsabilizarse del uso responsable de los activos y recursos que la organización le ha confiado para desarrollar su actividad laboral. Estos activos comprenden aquellos de naturaleza material, como equipos informáticos, telefonía fija o móvil, mobiliario, etc., y otros menos tangibles como son la información, la propiedad intelectual o la reputación de la Fundación.

Artículo 14.- Honradez en el tráfico mercantil

1.- Las personas integrantes de la Fundación no aceptarán ningún tipo de pago, ya sea en efectivo o en especie, por las gestiones, profesionales o de cualquier otro ámbito en que puedan verse implicadas, ya que podrían provocar la pérdida de independencia o ecuanimidad que debe imperar, tanto en la propia organización como en la plantilla que la conforma. Por este motivo, cualquier tipo de segunda actividad profesional por su parte será ejercida fuera del horario de trabajo, requerirá autorización por parte de la Dirección Gerencia y deberá cumplir con los requisitos establecidos en la normativa en materia de incompatibilidades del personal al servicio del sector público.

2.- No se aceptarán aportaciones ni cualquier otro tipo de favores de compañías tendentes a proporcionar a las mismas una posición de ventaja o influencia, estando expresamente prohibida toda práctica de corrupción, soborno o facilitación de cualquier tipo.

3.- La Fundación aplicará un protocolo de verificación de donaciones, patrocinios y mecenazgos para conocer, siempre que sea posible, el origen de los fondos recibidos por dichos conceptos, aplicando los criterios de transparencia y trazabilidad.

Artículo 15.- Confidencialidad y datos personales

1.- Queda expresamente prohibida la divulgación, comercialización, uso indebido o abusivo de información concerniente a personas o instituciones, así como datos personales.

2.- La plantilla es responsable de garantizar el uso confidencial de toda la información a la que tenga acceso, así como la información sensible relativa a la organización y la que, por su importancia o impacto, requiera de la más absoluta reserva, como la relativa a los datos personales.

3.- No se podrá revelar ni utilizar la información confidencial relativa a actuaciones, operaciones, gestiones, proyectos, relaciones, etc., existiendo, por tanto, una obligación ética y profesional de proteger la información relativa a las tareas desarrolladas dentro de la organización, tanto durante la relación laboral como con posterioridad a su finalización. Queda expresamente prohibido utilizar relacionada o conocida durante el desarrollo de las tareas desarrolladas en beneficio propio, ya sea durante la relación contractual con la Fundación o posteriormente, con cualquier otra entidad.

4.- La Dirección Gerencia de la Fundación asignará responsabilidades concretas en materia de protección de datos contando con el asesoramiento del delegado de protección de datos de dicha entidad.

Artículo 16.- Respeto a la dignidad y no discriminación

1.- La Fundación respeta la singularidad y la dignidad inherente a las personas y se compromete a generar un entorno de trabajo que destaque el valor de sus profesionales y respete sus derechos reconocidos.

2.- La Fundación velará por que se evite cualquier tipo de discriminación en el entorno laboral contra alguna persona por razón de su ideología, religión o creencias, su situación familiar, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, edad, orientación o identidad sexual o de género, razones de género, de aporofobia o de exclusión social, la enfermedad que padezca o su discapacidad, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, por el parentesco con otros trabajadores de la empresa o por el uso de alguna de las lenguas oficiales dentro del Estado español.

Artículo 17.- Respeto al medio ambiente y sostenibilidad

La Fundación declara su firme compromiso con la conservación del medioambiente y la sostenibilidad, manifestando el respeto a la legalidad vigente en la materia, adoptando los

procedimientos y poniendo los medios necesarios para conseguir reducir el impacto medioambiental de las actividades que realice.

Artículo 18.- Prevención del Blanqueo de Capitales

La Fundación se obliga a mantener una especial diligencia en el cumplimiento de las normativas relativas al blanqueo de capitales y/o financiación del terrorismo, definiendo los procedimientos que son de aplicación para aquellas operaciones con clientes consideradas operaciones sujetas, así como garantizando el cumplimiento de las obligaciones que afectan a las fundaciones, según la normativa vigente, especialmente en relación a la información oportuna.

Artículo 19.- Inversiones financieras temporales

1.- Conforme a lo establecido en la Disposición Adicional Quinta de la Real Decreto Legislativo 4/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Mercado de Valores y al Acuerdo de 20 de febrero de 2019, del Consejo de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, por el que se aprueba el código de conducta relativo a las inversiones de las entidades sin ánimo de lucro, la Fundación expresa que, por norma general, no efectuará inversiones financieras temporales, y que recoge toda la información referida a las mismas en el Informe de Auditoría de las Cuentas Anuales.

2.- Sin perjuicio de lo anterior, la Fundación establece que, para la selección de las inversiones financieras temporales, se valorarán en todos los casos los siguientes criterios y principios:

- 1) Seguridad: Se valorará la recuperación de la inversión a su vencimiento, así como la realización de inversiones en instrumentos financieros garantizados. En este sentido, la Fundación sólo operará con activos o valores de renta fija emitidos por el Estado, las entidades públicas o privadas de reconocida solvencia, como principales bancos y cajas de ahorro o grandes empresas.
- 2) Liquidez: Se valorará la capacidad de transformar los activos financieros en dinero, sin pagar por ello un coste significativo o experimentar una pérdida de capital. Para incrementar este elemento, se harán las inversiones temporales en valores negociados en mercados regulados o sistemas multilaterales de negociación y la inversión en instituciones de inversiones colectiva con reembolso diario armonizadas a nivel europeo (UCITS) o equivalentes.
- 3) Rentabilidad: Se valorará la capacidad de generar un excedente o rendimiento por el riesgo asumido por la inversión, siempre subordinado a los criterios de seguridad, solvencia y liquidez.
- 4) Diversificación: Se seleccionará una cartera compuesta por una pluralidad de activos no correlacionados entre sí, de distintos emisores y con diversas características desde el punto de vista de su riesgo.

- 5) Preservación del capital: No se realizarán operaciones que respondan a un uso meramente especulativo de los recursos financieros u operaciones apalancadas o dirigidas exclusivamente a las operaciones que se mencionan a continuación a título meramente enunciativo:
- Operaciones intradía.
 - Operaciones de mercados de derivados que no respondan a una finalidad de cobertura de riesgos.
 - Ventas en corto que no respondan a una finalidad de cobertura de riesgos. - Cualquiera otras de naturaleza análoga.
- 6) La Fundación se obliga a presentar, junto con la rendición de cuentas anuales, un informe anual acerca del grado de cumplimiento de estos principios, que será aprobado por el Patronato y en el que se informará con transparencia y claridad de las operaciones realizadas en el ejercicio.

CAPÍTULO III.- CUMPLIMIENTO Y VERIFICACIÓN

Artículo 20.- Ámbito de aplicación

- 1.- El presente Código Ético será aplicable a todas las personas que participen en el cumplimiento de los fines de la Fundación.
- 2.- En ese sentido, será de aplicación a los órganos unipersonales y colegiados, a sus integrantes, incluyendo expresamente a todas sus Áreas, Departamentos y Unidades, a los Consejos, Comités y Comisiones que existen en su seno, así como a sus proveedores, colaboradores y a terceros que se relacionen con la organización.
- 3.- La Fundación difundirá el presente Código Ético proporcionándolo a toda la plantilla, así como a personas colaboradoras o terceros que se relacionen con ella. Asimismo, se publicará en la intranet de la entidad y en el portal de transparencia de la misma.
- 4.- Se formalizará expresamente la adhesión de la plantilla, así como, en la medida de lo posible, de los proveedores, al presente Código. En este último caso, de no aceptarse este Código, la empresa proveedora deberá asumir compromisos éticos y de cumplimiento orientados a la prevención de delitos.

Artículo 21.- Seguimiento y control de la aplicación

El seguimiento y control de la aplicación del Código Ético será competencia de la Dirección Gerencia de la Fundación, que velará por su difusión, conocimiento y aplicación, así como por su actualización, en su caso.

Artículo 22.- Comité Ético

1.- Se constituirá un Comité Ético, que liderará la prevención de comportamientos contrarios a este Código, y que será responsable de la prevención y el tratamiento de incumplimientos y denuncias de este Código.

2.- Las principales funciones del Comité Ético son:

- Analizar los procesos de gestión sensibles y su impacto en posibles incumplimientos.
- Velar por el conocimiento de los derechos y las obligaciones por parte de la plantilla, incluidas las nuevas incorporaciones.
- Adaptar el contenido del Código Ético al desarrollo normativo vigente en cada momento.
- Recomendar a la Dirección medidas preventivas y de control de cumplimiento.
- Velar por la ejecución del debido control del cumplimiento del Código Ético:
 - Contestar consultas sobre su contenido y analizar denuncias de posibles incumplimientos.
 - Analizar y determinar si existen indicios suficientes de incumplimiento del Código, a través de las acciones de investigación correspondientes.
 - Apertura de expediente, en el caso de que existiesen indicios suficientes, procederá a la planificación de las vías de actuación para una investigación más exhaustiva de los hechos, que podrá dar lugar a tres posibles situaciones:
 - Incumplimiento del Código: que supondrá una infracción muy grave, en cuyo caso, asesorará a la Dirección Gerencia para que adopte las medidas disciplinarias oportunas, atendiendo a la gravedad de los hechos, así como aquellas medidas adecuadas para la solución de la situación que ha generado dicho incumplimiento. Aquellos incumplimientos para los que haya establecidas vías de resolución, como, por ejemplo, supuestos de acoso o conflicto, serán canalizados por la vía correspondiente, informándose sobre su resolución a este Comité.
 - Denuncia efectuada bajo el supuesto de mala fe: asesorará a la Dirección para que adopte las medidas disciplinarias oportunas atendiendo a la gravedad de los hechos.
 - No constituye finalmente incumplimiento del Código: se valorará, la causa que haya podido generar el error de interpretación, para en el caso de ser necesario adoptar las medidas de cambio en la redacción

del Código, en la formación sobre el mismo y en la información a las personas implicadas.

- Estar informado de las sanciones impuestas y de su cumplimiento.
- Supervisar posteriormente, a fin de asegurar la confidencialidad e indemnidad de los denunciantes de cualquier incumplimiento.
- Procurar la vinculación de los contenidos del Código Ético a los aspectos más prácticos y cotidianos de la gestión diaria de la organización, contribuyendo a su integración en el día a día de la misma.

➤ Cualquier otra función que la normativa interna le asigne.

3.- En su actuación, observará la debida confidencialidad y preservará la presunción de inocencia de las personas implicadas.

4.- Estará compuesta por:

- A) La Dirección del Área de Gestión
- B) Un miembro de Apoyo Legal.
- C) Un profesional del Área de Gestión y Administración
- D) Un miembro del Patronato propuesto por la Dirección Gerencia, que ocupará la Secretaría
- E) Una persona trabajadora de la Fundación que cuente con perfil investigador.

5.- No podrá formar parte del Comité cualquier persona involucrada en un procedimiento de investigación por posible incumplimiento (persona denunciante, denunciada y posibles testigos) o afectada por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la persona denunciada.

6.- El Comité Ético podrá solicitar la colaboración de cualquier persona que se estime oportuno o necesario, que se verá sometida, asimismo, al deber de confidencialidad.

Artículo 23.- Responsable de Cumplimiento

1.- Un miembro del Comité Ético será designado Responsable de Cumplimiento, y será quien coordinará las labores de prevención de la comisión de delitos por parte del personal directivo y el resto de la plantilla de la organización.

2.- La designación del Responsable de Cumplimiento se efectuará por el Patronato de la Fundación.

3.- Las principales funciones del Responsable de Cumplimiento son:

- a) Medidas preventivas:

- Proporcionar asesoramiento en materia de desarrollo normativo vigente y su transposición al ámbito de la organización.
 - Evaluar el riesgo de la comisión de delitos.
 - Impartir o coordinar la formación en materia de prevención y tratamiento de la comisión de delitos.
 - Establecer canales de comunicación para informar sobre sospechas de la comisión de delitos.
 - Coordinar las auditorías correspondientes a riesgos de comisión de delitos, que: ○
 - Podrán ser realizadas por personal interno o externo de la Fundación.
 - Podrán ser estructuradas en función de la tipología del incumplimiento o delito, del área o departamento, de la jerarquía, etc. ○ Tendrán un carácter aleatorio.
- b) Medidas correctivas:
- Investigar supuestas transgresiones en materia de prevención y tratamiento o de la comisión de delitos.
 - Colaborar en las decisiones sobre posibles sanciones contra empleados/as involucrados/as en la comisión de delitos.
 - Disponer auditorías referentes a la comisión de delitos denunciadas.
 - Preparar y emitir los informes correspondientes.

Artículo 24.- Buzón o canal ético para comunicación de dudas o posibles incumplimientos

1.- La Fundación pondrá a disposición de su personal el buzón cumplimientoetico@fabis.org al objeto de que sea posible comunicar, de forma ágil y confidencial, cualquier duda en cuanto al contenido del Código Ético, así como, en su caso, incumplimiento, irregularidad o ilícito.

2.- No existirán represalias por la comunicación de posibles incumplimientos, incluso si, una vez realizada la correspondiente investigación, se llega a la conclusión de que no existe el presunto incumplimiento.

3.- El mismo estará administrado por la Fundación y se encontrará disponible las 24 horas del día, los siete días de la semana, por correo electrónico, y a través de la web de la Fundación.

4.- Se llevarán a cabo las investigaciones internas pertinentes, de conformidad con el procedimiento interno establecido al efecto, iniciándose las actuaciones en el momento que se reciba una denuncia o se perciban indicios de algún incumplimiento o conducta que requiera una investigación y finalizando con la oportuna resolución.



ANEXO I

Tipificación de delitos

A continuación se enumeran los títulos y los artículos correspondientes de los delitos que generan responsabilidad para las personas jurídicas, previstos en el Código Penal.

- Descubrimiento y revelación de secretos (artículo 197 quinquies).
- Delito de estafa (artículo 251 bis).
- Insolvencias punibles (artículo 261 bis).
- Daños informáticos (art. 264 quater).
- Delitos contra propiedad intelectual e industrial, mercado y consumidores (artículos 270 a 286).
- Corrupción (artículo 286 bis y quater).
- Blanqueo de capitales (artículos 301 y 302).
- Delitos contra Hacienda Pública y Seguridad Social (artículo 310 bis).
- Delitos contra los derechos trabajadores (artículos 311 a 318).
- Delitos contra los derechos de los ciudadanos extranjeros (artículo 318 bis).
- Delitos sobre ordenación del territorio y urbanismo (artículo 319).
- Delitos contra los recursos naturales y el medio ambiente (artículo 328).
- Delitos contra la salud pública (artículo 366).
- Cohecho (artículo 427 bis).
- Tráfico de influencias (artículo 430).