



CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA PREVinsa SL

CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA

PREVENCIÓN DE INCENDIOS SEGURIDAD APLICADA, S.L. (en adelante la ENTIDAD).

Principios que han de guiar y orientar el comportamiento profesional de las personas trabajadoras de la ENTIDAD en el marco de sus actividades y obligaciones laborales y profesionales.

El presente Código Ético recoge el compromiso de la ENTIDAD de actuar conforme a unos valores que garanticen un comportamiento responsable y con absoluto respeto a la legalidad vigente.

Por consiguiente, el Código Ético fija las normas que regulan el comportamiento de las personas trabajadoras en el seno de la misma.

Las personas trabajadoras deberán conocer y aceptar su contenido y obligarse a su cumplimiento en el momento de su entrada en vigor o en el momento de su incorporación a la ENTIDAD.

Igualmente son destinatarios de este documento y, por tanto, quedan amparados por los principios que del mismo sean aplicables los proveedores, subcontratistas, clientes, socios y cualesquiera terceros que mantengan relaciones jurídicas con la ENTIDAD.

Normas generales de conducta

Respeto a las personas

El respeto a los demás debe caracterizar el comportamiento entre las personas trabajadoras de la ENTIDAD. Todas ellas deben tratar a sus compañeros de forma respetuosa y deben contribuir a crear un ambiente de trabajo en el que prevalezca la cordialidad y la concordia.

Cualquier conducta que implique intimidación o violencia verbal, así como cualquier comportamiento ofensivo hacia los derechos y dignidad de las personas no tiene cabida en la ENTIDAD.

Seguridad y salud en el trabajo

La ENTIDAD debe garantizar la protección de la integridad y salud de las personas trabajadoras mediante una política de seguridad y salud en el trabajo, basada en el cumplimiento de las regulaciones y en la gestión preventiva de los riesgos laborales.

La ENTIDAD debe proveer a sus personas trabajadoras con los recursos necesarios para que puedan desempeñar su actividad con seguridad y en un entorno saludable.

Responsabilidad social corporativa

La ENTIDAD manifiesta su compromiso con los principios de responsabilidad social corporativa, promoviendo y contribuyendo al desarrollo social y económico.

Consciente de su responsabilidad para con el entorno, la ENTIDAD identificará sus objetivos con los intereses sociales de aquellos con los que se relacione.

Compromiso Medioambiental

La ENTIDAD está comprometida con el uso racional y eficiente de los recursos que gestiona y se compromete a proteger y a conservar el medio ambiente.

El desarrollo de la actividad económica de la ENTIDAD se hará cumpliendo con los estándares establecidos en la normativa vigente.

Principios de actuación

Cumplimiento de la legalidad vigente

La ENTIDAD y las personas trabajadoras de la misma se comprometen a dar cumplimiento estricto a la legislación y normativa vigente en el lugar en el que desarrollen su actividad y a los contratos y obligaciones que de ellos se deriven.

Toda persona física o jurídica vinculada a la ENTIDAD ha de identificarse con este principio; ha de esforzarse en conocer la normativa interna de la misma y ha de velar por cumplirla. Asimismo, debe actuar y dar cumplimiento a los compromisos adquiridos de buena fe, con premura y justicia, como muestra y bandera de su propia credibilidad.

Las personas trabajadoras de la ENTIDAD no podrán ofrecer, solicitar o aceptar, directa o indirectamente, regalos o dádivas, favores o compensaciones, cualquiera que sea su naturaleza.

Igualdad de oportunidades y no discriminación

La ENTIDAD garantiza que cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, raza, ideología, religión, orientación sexual, edad, nacionalidad, cultura o por cualesquiera otra característica personal, física o social no será admitida.

En particular, aquellas personas que intervengan en procesos de contratación, selección de personal, promociones profesionales, formaciones o aquellas personas que ostenten un cargo directivo, deberán actuar con objetividad y basar sus decisiones únicamente en la valía personal y consideración profesional de las personas.

Compromiso en el trabajo

Las personas trabajadoras deben conocer y compartir los objetivos estratégicos de la ENTIDAD y deben participar activamente en su consecución.

Para ello, deben recibir información general sobre los objetivos y las políticas de la ENTIDAD y conocer, en su totalidad, el organigrama y su funcionamiento.

Conciliación de vida familiar y profesional

La ENTIDAD debe promover un equilibrio entre las obligaciones laborales y la vida personal y familiar.

Corresponderá al departamento de Recursos Humanos desarrollar una política que genere medidas que hagan posible compatibilizar el compromiso con la ENTIDAD, la carrera profesional de las personas trabajadoras en la misma y el tiempo necesario para crear un proyecto de vida personal.

Medios para el desarrollo de la actividad profesional

La ENTIDAD pondrá a disposición de las personas trabajadoras todos los recursos materiales y económicos necesarios para el desarrollo de su actividad profesional.

Las personas trabajadoras deberán hacer un uso adecuado de los mismos, custodiarlos, preservar su integridad y evitar que sufran daños o se deterioren por causas ajenas al uso ordinario. Este uso atenderá, únicamente, a fines profesionales.

Los recursos y contenidos de carácter informático que la ENTIDAD ponga a disposición de las personas trabajadoras deberán utilizarse conforme a los principios de seguridad y confidencialidad, excluyendo cualquier uso inadecuado, ilícito o contrario a la normativa interna.

Con carácter general y salvo autorización expresa, las personas trabajadoras no podrán hacer uso de las instalaciones, recursos, medios o materiales de la ENTIDAD para realizar actividades que no estén vinculadas con su actividad profesional.

Oportunidades de negocio y conflicto de interés

Las personas trabajadoras no podrán aprovechar, en beneficio propio o de terceros informaciones u oportunidades de negocio a las que hayan tenido acceso por razón de su actividad profesional.

Las personas trabajadoras deberán comunicar a sus respectivos superiores o, alternativamente, al departamento de Recursos Humanos, la existencia de posibles conflictos de interés que puedan surgir entre ellas mismas o su entorno y la ENTIDAD.

Uso y custodia de la información

Transparencia, integridad y veracidad de la información

La ENTIDAD y las personas trabajadoras deben asegurar que la información que traten y faciliten se base en información transparente, clara y veraz.

Las personas trabajadoras o cualesquiera terceros que mantengan relaciones jurídicas con la ENTIDAD que introduzcan cualquier tipo de información en los sistemas informáticos de la misma deberán velar porque esta sea rigurosa y fiable. Toda ella deberá estar reflejada en los registros, archivos y sistemas de monitorización pertinentes, asegurando su control y custodia.

Las personas trabajadoras podrán demandar toda aquella información que precisen para el adecuado ejercicio de su actividad profesional.

La dirección de la ENTIDAD podrá demandar toda aquella información que precise para obtener un conocimiento detallado del uso y destino de los fondos y recursos de la entidad, así como de los proyectos desarrollados y los resultados obtenidos.

Las Administraciones Públicas podrán demandar toda aquella información que la normativa legal vigente les ampare.

Confidencialidad de la información y protección de datos

Las personas trabajadoras están obligadas a proteger y custodiar la información confidencial de la que sean conocedoras por su actividad profesional y a no usarla ni revelarla fuera de su mismo ámbito salvo previo conocimiento expreso de la ENTIDAD.

Las personas trabajadoras que por razón de cargo, responsabilidad o por su actividad profesional tengan acceso a información especialmente sensible deberán suscribir un compromiso especial en materia de confidencialidad como anexo a su contrato individual de trabajo.

El incumplimiento de estos requisitos por parte de una persona trabajadora constituirá una transgresión del deber de lealtad y confidencialidad para con la ENTIDAD y será sancionada conforme a lo dispuesto en la normativa interna.

La ENTIDAD garantizará el fiel cumplimiento de las normativas sobre protección de datos personales adoptando las medidas necesarias para su plena eficacia.

Al finalizar el vínculo profesional entre la ENTIDAD y una persona trabajadora, esta deberá restituir toda la información, documentación, datos, archivos y soportes informáticos que obren en su haber, con independencia del carácter confidencial o no de los mismos.

Imagen y reputación corporativa

Las personas trabajadoras y cualesquiera agente o tercero vinculado con la ENTIDAD deben evitar comportamientos que pudieran comprometer o dañar la imagen y reputación de la misma.

Estas deberán contar con expresa autorización para intervenir en nombre de la ENTIDAD en cualquier foro, medio de comunicación, red social, seminario o demás medio o evento de carácter público.

Derechos de propiedad intelectual e industrial

El derecho de uso o explotación de cualesquiera innovaciones o invenciones que desarrollen las personas trabajadoras de la ENTIDAD y que den lugares a marcas, patentes, modelos o derechos de autor, entre otros, pertenecen a la misma.

Grupos de interés

Cientes

La ENTIDAD debe garantizar que la información que posea derivada de sus relaciones con sus clientes quede debidamente amparada por la legislación vigente.

Así, las relaciones que la misma mantenga con sus clientes quedarán debidamente documentadas y monitorizadas en la forma que jurídicamente sea procedente.

Proveedores y colaboradores

La selección de proveedores y colaboradores se hará con los criterios de transparencia y objetividad, de manera que tanto la calidad del bien o servicio adquirido y las condiciones económicas estén garantizadas.

La ENTIDAD pondrá a disposición de los proveedores y colaboradores con los que establezca relación mercantil el presente código, a fin de que estos mantengan una conducta y unos principios de actuación semejantes en lo esencial a los que la misma espera de sus personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras que intervengan en procesos de selección de proveedores y colaboradores se registrarán por los principios de este código y rechazarán, bajo cualquier circunstancia, incentivos, comisiones, gratificaciones, favores o ventajas que influyan decisivamente en los procesos anteriormente referenciados.

Todas las decisiones adoptadas en este ámbito deberán ser justificables, comprobables y verificables por parte de los órganos de control de la ENTIDAD.

Competidores

Las personas trabajadoras deberán no incurrir en ninguna conducta ilícita o desleal o que incumpla la legislación de defensa de la competencia.

En el marco del comportamiento digno y leal que debe presidir toda relación social y profesional con los competidores, se prohíbe cualquier actuación engañosa, denigratoria, violenta o contraria a la buena fe que por cualquier causa pudiese considerarse como indigna o desleal.

Autoridades y funcionarios

Las relaciones con las autoridades, organismos reguladores y Administraciones Públicas se plantearán bajo los principios de cooperación y transparencia.

Las personas trabajadoras que se relacione con las autoridades e instituciones públicas lo harán de forma lícita y ética, respetando las leyes para la prevención de la corrupción y el soborno.

Igualmente, toda persona trabajadora deberá abstenerse de ejercer cualquier actividad que pudiera dar lugar a la aparición de una conducta vinculada a actos de soborno, cohecho, blanqueo de capitales, financiación del terrorismo o contribuciones directas o indirectas ilícitas.

Responsabilidad social corporativa

La ENTIDAD manifiesta su compromiso con los principios de responsabilidad social corporativa, promoviendo y contribuyendo al desarrollo social y económico.

Forma parte del conjunto de acciones que integran la responsabilidad social corporativa los principios relativos a la formación de las personas trabajadoras así como a la conciliación de la vida laboral y familiar.

Comité de cumplimiento normativo

Con el fin de garantizar el cumplimiento del presente código así como de implantar cuantas políticas se consideren necesarias y para dotar a las personas trabajadoras de un órgano al que acudir en caso de necesidad, la ENTIDAD formará un Comité Ético o de Cumplimiento.

El Comité actuará de forma autónoma e independiente, garantizando la imparcialidad y neutralidad en la toma de decisiones.

El ámbito de actuación del Comité, así como su composición, convocatoria, funcionamiento y facultades se regirá por lo dispuesto en el Reglamento del Comité de Cumplimiento.

Procedimiento de comunicación

La ENTIDAD pondrá a disposición de las personas trabajadoras un Canal Ético que permite comunicar de forma anónima y confidencial cualquier incumplimiento, irregularidad o actuación detectada, susceptible de ser delito o contraria a los valores de la misma.

Asimismo, el Comité tendrá la potestad de actuar por propia iniciativa o a instancia de cualquier empleado o grupo de interés debidamente justificado.

Será responsabilidad del propio Comité, la gestión de las comunicaciones que reciba el Canal Ético, garantizando que quede preservada la identidad de la persona que comunique una actuación de forma anónima salvo que sea indispensable para la resolución de la misma.

Cumplimiento del código ético

Los principios y criterios de actuación contenidos en el este código son de obligado cumplimiento para todas las personas sometidas a su ámbito de actuación.

El mismo se dará a conocer a todas las personas trabajadoras así como a las futuras contrataciones de la ENTIDAD y será su responsabilidad garantizar su difusión.

El presente código ético ha sido aprobado por el órgano competente en mayo de 2022.

Texto por [Área Digital Abogados](#)

info@adabogados.net

Langreo, Asturias, 2024