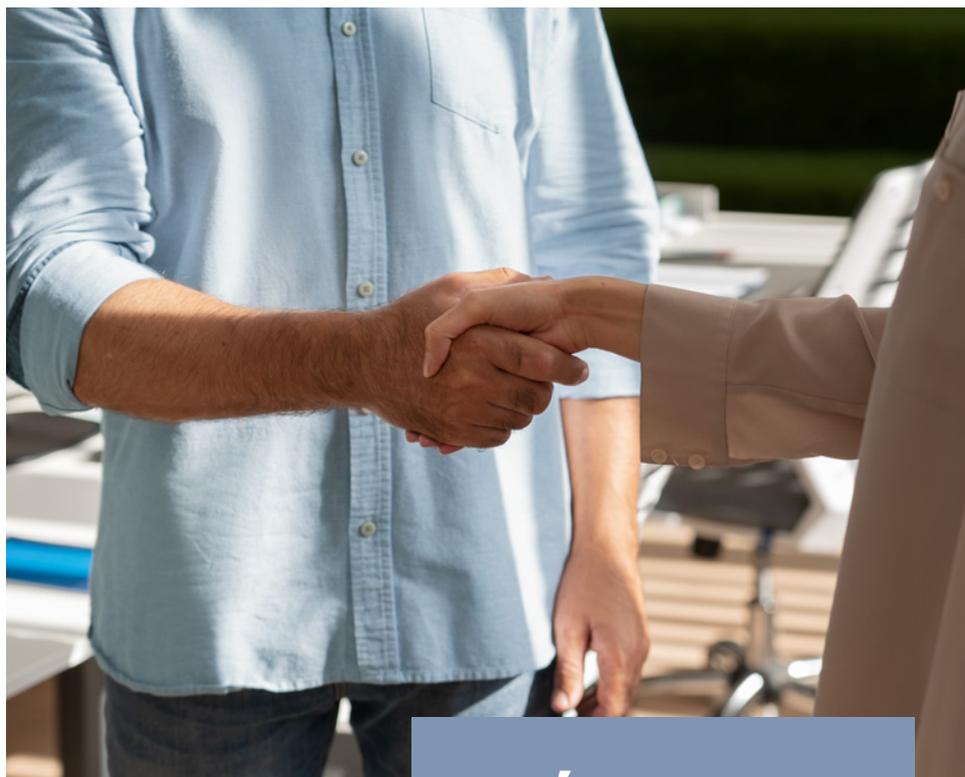




Innovando hospitalidad desde 1697



**CÓDIGO DE  
CONDUCTA**

# CONTROL DE APROBACIÓN

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN ACCIÓN	PÁGINAS	AUTOR	FECHA DE APROBACIÓN	FIRMA DEL RESPONSABLE
V.01	9/03/2020	Creación del documento	Todas	CC	9/03/2020	Comité de Compliance
V.02	9/12/2024	Actualización del documento	Todas	CC	9/12/2024	Comité de Compliance

# ÍNDICE

<b>1. Objeto</b>	<b>5</b>	<b>6. Normas de conducta en las relaciones con terceros</b>	<b>14</b>
<b>2. Ámbito de aplicación</b>	<b>5</b>	6.1. Relaciones con los clientes	14
<b>3. Visión, misión y valores</b>	<b>6</b>	6.2. Relaciones con proveedores y empresas colaboradoras	14
<b>4. Principios de actuación ética, transparente y socialmente responsable</b>	<b>7</b>	6.3. Relaciones con los competidores	14
4.1. Cumplimiento de legalidad vigente	7	6.4. Relaciones con gobiernos y autoridades	15
4.2. Cumplimiento de la normativa sanitaria	8	6.5. Relaciones con los socios	15
4.3. Respeto y salvaguarda de los Derechos Humanos	8	6.6. Obsequios, atenciones y regalos	15
4.4. Responsabilidad Social	9	6.7. Conflictos de interés	15
4.5. Respeto al medio ambiente	9	6.8. Anticorrupción, soborno	16
4.6. Confidencialidad de la información y protección de datos de carácter personal	10	6.9. Transparencia de la información	16
4.7. Marca, Imagen y Reputación Corporativa	10	6.10. Prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo	17
4.8. Propiedad Intelectual e Industrial	11	<b>7. Aplicación del código de conducta</b>	<b>18</b>
<b>5. Normas de conducta en las relaciones con y entre los empleados</b>	<b>12</b>	7.1. Aprobación, difusión y competencias	18
5.1. Respeto a las personas	12	7.2. Canal de denuncias	18
5.2. Igualdad de oportunidades y no discriminación	12	<b>8. Comité de Compliance</b>	<b>19</b>
5.3. Conciliación vida laboral y personal	12	<b>9. Aceptación y compromiso</b>	<b>19</b>
5.4. Compromiso y cooperación en el trabajo, eficiencia y desarrollo profesional	12		
5.5. Salud, Bienestar y Prevención de Riesgos Laborales	12		
5.6. Recursos y medios para el desarrollo de la actividad profesional	13		

## **CARTA DEL CONSEJO DE LA ASOCIACIÓN DE LA VOT DE SAN FRANCISCO DE ASÍS**

Estimados colaboradores:

Es un honor dirigirnos a vosotros como parte esencial de esta comunidad que, día a día, trabaja con entrega y profesionalidad. Queremos presentar un documento clave para la convivencia, la integridad y la calidad en nuestra institución: el Código de Conducta.

Este Código recoge los principios y pautas que deben guiar nuestras acciones. Es un compromiso colectivo para fomentar un entorno basado en el respeto, la responsabilidad y la transparencia, que refuerce la confianza y el buen hacer en cada área del Hospital.

Con su entrada en vigor, marcamos un paso adelante en la consolidación de nuestra identidad institucional, guiada por los valores de San Francisco de Asís. Invitamos a todos a conocerlo, interiorizarlo y actuar conforme a él, como herramienta de mejora continua y convivencia profesional.

Firmado:  
CONSEJO DE LA ASOCIACIÓN DE LA VOT



# 1. OBJETO

El Código de Conducta recoge los principios y normas que deben guiar el comportamiento de la Asociación de la VOT y de todas las personas vinculadas a ella en el ejercicio de su actividad profesional y en sus relaciones internas o externas.

Su finalidad es asegurar una actuación que no solo cumpla con la ley, sino que se ajuste a altos estándares de ética, integridad, responsabilidad y profesionalidad.

El Código se complementa con las políticas y procedimientos internos de la Asociación y es aplicable a empleados, directivos, miembros del órgano de administración y colaboradores que mantengan una relación estable con la organización. También se fomentará que proveedores, contratistas y asesores conozcan y respeten sus principios cuando les resulten aplicables. o cumplimiento a causa de la naturaleza o finalidad de sus actividades.

## 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La Asociación de la VOT de San Francisco de Asís es un centro privado de inspiración cristiana. Su prioridad es ofrecer a los pacientes una atención médica individualizada, cercana y de la máxima calidad, combinando asistencia técnica con humanidad y trato digno.

Inspirada en sus fundadores y en la labor de las Hermanas de la Madre del Divino

Pastor, su misión continúa desde el siglo XVII con una vocación basada en el cuidado, la atención a los detalles y el acompañamiento espiritual.

La actividad diaria se sustenta en la igualdad, la entrega y el esfuerzo de quienes forman parte del Hospital, junto con la calidad y el rigor profesional que lo caracterizan.

Los objetivos principales son:

- Acoger al paciente con cercanía durante toda su estancia.
- Mantener medios médicos y quirúrgicos de alta tecnología.
- Renovar instalaciones sin perder la esencia del edificio histórico.
- Crear un entorno de fraternidad que incluya a pacientes, familiares y profesionales.
- Cuidar el medio ambiente y optimizar el uso de recursos.
- Garantizar condiciones de trabajo seguras.
- Fomentar la formación continua y el buen hacer del personal sanitario.

El Hospital cuenta con un sistema de calidad certificado bajo la norma ISO 9001:2015 y un modelo de gestión de riesgos del paciente basado en la norma UNE 179003:2013, que respaldan su compromiso con la excelencia.

### 3. VISIÓN, MISIÓN Y VALORES

La Asociación de la VOT de San Francisco de Asís tiene como visión ser un referente en atención sanitaria integral, cercana y humanizada, centrada en la persona, respetuosa con la dignidad humana y guiada por valores franciscanos.

Nuestra misión es cuidar, asistir y acompañar a cada paciente con profesionalidad, empatía y calidez, fomentando un entorno que combine excelencia clínica con compromiso ético, espiritualidad y atención personalizada.

Nuestros valores fundamentales son:

- **Responsabilidad:** asumimos con seriedad cada tarea, ofreciendo atención médica de calidad y actuando con compromiso profesional.
- **Honestidad:** informamos de forma clara y veraz sobre diagnósticos, tratamientos y procedimientos, fomentando la confianza con los pacientes y sus familias.

- **Compañerismo:** promovemos relaciones de respeto, apoyo mutuo y colaboración entre todos los miembros del equipo, conscientes de que formamos parte de una misión común.
- **Sensibilidad:** tratamos a cada persona con delicadeza, comprensión y humanidad, tanto en lo clínico como en lo emocional.
- **Respeto:** mantenemos un trato digno hacia pacientes, familiares, compañeros y entorno, reconociendo el valor de cada ser humano.
- **Integridad:** actuamos de manera coherente con nuestros principios, guiados por la ética, la transparencia y la vocación de servicio.

Estos valores inspiran nuestras decisiones y nuestra manera de trabajar. Están alineados con los Principios Institucionales y Organizativos aprobados por el órgano de gobierno, y son el eje de la cultura corporativa de la Asociación.



## 4. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN ÉTICA, TRANSPARENTE Y SOCIALMENTE RESPONSABLE

La Asociación de la VOT actúa con un firme compromiso ético, transparente y socialmente responsable, consciente del papel que desempeñan las organizaciones f. privadas en el progreso de la sociedad. Este compromiso incluye el respeto a los derechos de todas las personas con las que se relaciona y de la sociedad en su conjunto.

Se incluyen los siguientes principios básicos:

- a. Cumplimiento estricto de la legislación vigente, de los contratos firmados y de los compromisos asumidos, además de respeto a las buenas prácticas del sector.
- b. Reconocimiento y cumplimiento de los derechos de los socios, accionistas o miembros de las entidades con las que la Asociación mantenga relaciones.
- c. Equidad en las relaciones con empleados, directivos y colaboradores, basada en criterios objetivos, retributivos y de no discriminación por género, raza, religión, opinión o condición social.
- d. Transparencia y veracidad en la información facilitada, tanto en servicios ofrecidos como en relaciones institucionales o comerciales, y búsqueda constante de la mejora en la atención prestada.
- e. Desarrollo de actividades sostenibles,

respetuosas con el medio ambiente y con vocación de perdurabilidad y utilidad social.

- f. Promoción de un entorno de respeto mutuo, consideración personal y defensa activa de la dignidad humana en todas las relaciones laborales y profesionales.

Estos principios inspiran cada actuación de la Asociación y son asumidos como guía de conducta para todo el personal. La responsabilidad individual de cumplirlos fortalece la cultura organizativa y la confianza en la institución.

### 4.1. Cumplimiento de la legalidad vigente

La Asociación de la VOT mantiene un firme compromiso con el respeto a la ley. Esto implica cumplir rigurosamente con las disposiciones legales, contractuales y con las buenas prácticas profesionales del sector.

Todo el personal debe conocer la normativa que afecta a su actividad, y actuar conforme a ella, no solo atendiendo a su redacción literal, sino también a su finalidad y sentido. Cumplir los compromisos adquiridos es un deber básico de justicia y un elemento esencial para mantener la credibilidad de la organización.

El respeto a la ley no es solo una obligación formal, sino un principio ético que refuerza nuestra integridad como institución sanitaria.

## 4.2. Cumplimiento de la normativa sanitaria

La naturaleza asistencial de la Asociación exige una observancia estricta de la normativa sanitaria y de las recomendaciones emitidas por autoridades competentes.

Todo profesional está obligado a evitar cualquier práctica que contradiga dichas normas, y a informar de inmediato a su responsable o a través del canal interno si detecta una situación que las vulnere.

Se garantiza el cumplimiento de la Ley General de Sanidad, que exige:

- Protocolos para asegurar calidad asistencial.
- Medidas de seguridad para proteger al paciente.
- Acceso equitativo a los servicios sanitarios.
- Uso eficiente y responsable de los recursos.

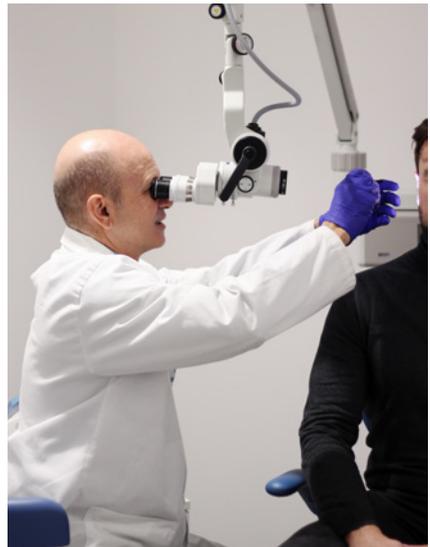
Asimismo, se aplica la Ley de Autonomía del Paciente (Ley 41/2002), que otorga al paciente el derecho a:

- Recibir información clara sobre su estado de salud.
- Otorgar o negar consentimiento informado.
- Ser respetado en su privacidad y decisiones

## 4.3. Respeto y salvaguarda de los Derechos Humanos

La Asociación de la VOT está plenamente comprometida con los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas y con la protección de los derechos humanos reconocidos en la Carta Internacional de Derechos Humanos.

Dentro de su ámbito de actuación, la Asociación se asegura de no ser responsable, por acción u omisión, de ninguna forma de vulneración de estos derechos. Además, se respetan los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y su Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.



En consecuencia, todo el personal y la organización asumen los siguientes compromisos:

- Evitar prácticas discriminatorias o que afecten la dignidad de las personas.
- Rechazar el trabajo infantil y el trabajo forzoso o en condiciones indignas.
- Respetar la libertad sindical, de asociación y de negociación colectiva.
- Promover un empleo digno, estable y en condiciones justas.
- Implantar sistemas de control que identifiquen situaciones de riesgo, y establecer medidas para prevenir o mitigar vulneraciones de derechos.

#### 4.4. Responsabilidad Social

Como institución sanitaria de origen religioso y vocación asistencial, la Asociación de la VOT integra criterios de responsabilidad social en su gestión diaria.

Se busca conciliar el cumplimiento de los objetivos organizativos con los intereses legítimos de los grupos de interés: pacientes, empleados, proveedores, socios, colaboradores y la comunidad en general.

Los principios y normas en esta materia se recogen en la Política de Responsabilidad Social Corporativa, que todos los profesionales deben conocer y aplicar en el desempeño de sus funciones.

#### 4.5. Respeto al medio ambiente

La Asociación de la VOT desarrolla su actividad de forma sostenible, minimizando el impacto ambiental y fomentando el uso

responsable de los recursos. Este compromiso forma parte de los principios básicos de actuación institucional.

La Política Medioambiental establece como objetivos principales:

- Integrar criterios medioambientales en la gestión diaria.
- Aplicar buenas prácticas en el uso de instalaciones y recursos.
- Promover la sensibilización ambiental en todo el personal.
- Colaborar con proveedores que compartan este compromiso.



Todo el personal debe aplicar las directrices medioambientales, usar los recursos de forma eficiente y contribuir a reducir el impacto de las actividades del centro. Los responsables de relaciones con empresas externas deben asegurarse de que estas respeten las políticas ambientales establecidas por la Asociación.

#### **4.6. Confidencialidad de la información y protección de datos personales**

La información gestionada por la Asociación de la VOT es un activo clave, y su protección es una responsabilidad compartida.

Toda persona que acceda a información confidencial debe utilizarla exclusivamente para fines profesionales justificados, y nunca para beneficio propio ni de terceros. El incumplimiento de esta obligación es una falta grave.

Se considera confidencial toda información interna, financiera, médica, comercial o legal, así como aquella referida a pacientes, empleados o proveedores. En caso de duda, debe tratarse como tal.

Esta obligación se mantiene incluso después de finalizada la relación laboral o profesional. Cualquier soporte que contenga información de la Asociación debe ser devuelto al finalizar dicha relación.

Asimismo, todo el personal debe cumplir la legislación vigente sobre protección de datos personales y aplicar las medidas internas establecidas para garantizar la confidencialidad, integridad y uso adecuado de dicha información.

#### **4.7. Marca, imagen y reputación corporativa**

La marca, la imagen institucional y la reputación son activos esenciales de la Asociación de la VOT. Todo el personal debe proteger estos elementos mediante una conducta profesional, responsable y coherente con los valores de la organización.

Está prohibido el uso del nombre, logotipo o símbolos de la Asociación para fines personales o ajenos a la actividad autorizada. Igualmente, debe evitarse cualquier actuación, incluso fuera del entorno laboral, que pueda dañar la imagen o el prestigio de la institución.

Ningún empleado podrá intervenir públicamente en nombre de la Asociación (ya sea en medios, redes sociales, jornadas o actos públicos) sin autorización expresa.

En redes sociales, foros y blogs, toda participación deberá hacerse a título personal, sin vincularse a la imagen de la Asociación. Se deben respetar las directrices de la Política de Actuación en Medios y Redes Sociales vigente.

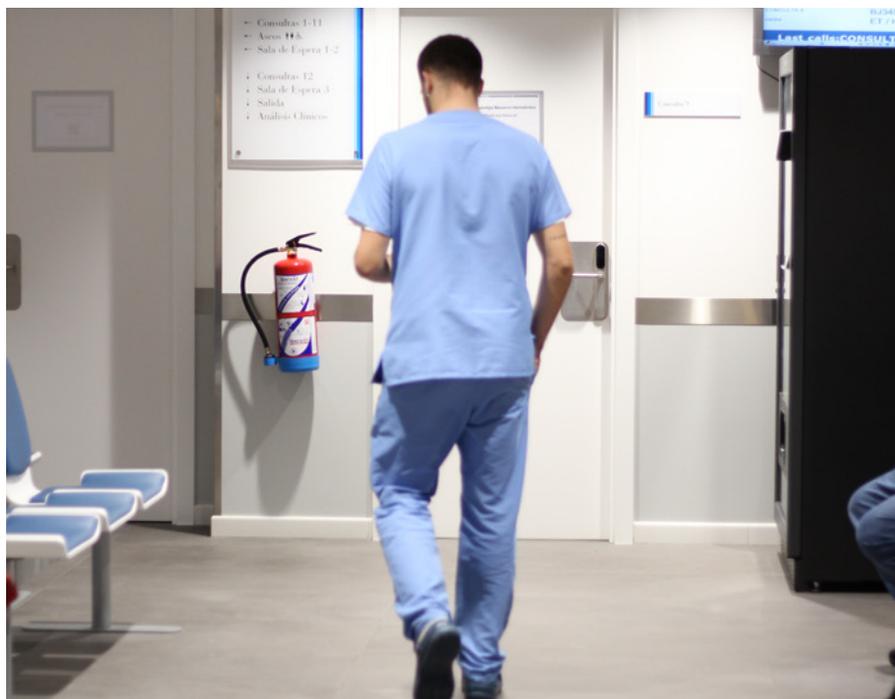
#### 4.8. Propiedad intelectual e industrial

La Asociación es titular de derechos de propiedad intelectual e industrial sobre numerosos recursos: materiales formativos, contenidos digitales, aplicaciones, procedimientos, diseños, etc.

El uso de estos activos queda limitado a fines estrictamente profesionales. Está prohibida su reproducción, distribución o utilización fuera del entorno autorizado.

Asimismo, se respetarán los derechos de terceros: no se utilizarán programas, manuales u otros recursos protegidos sin la debida licencia o autorización.

Todo el personal debe actuar con diligencia para proteger el conocimiento generado en el marco de la Asociación, evitando usos indebidos o no autorizados.



# 5. NORMAS DE CONDUCTA EN LAS RELACIONES CON Y ENTRE LOS EMPLEADOS

Las relaciones laborales en la Asociación de la VOT deben desarrollarse en un entorno de respeto, equidad y colaboración. Estas normas tienen como objetivo promover un ambiente sano, motivador y alineado con los principios institucionales.

## 5.1. Respeto a las personas

Todas las personas tienen derecho a un trato digno, cortés y justo. No se tolerará ningún tipo de acoso, abuso, intimidación, violencia o comportamiento hostil en el entorno de trabajo.

Cada empleado debe contribuir activamente a mantener un ambiente cordial, de confianza y profesionalidad.

## 5.2. Igualdad de oportunidades y no discriminación

La Asociación rechaza toda forma de discriminación por razón de género, edad, nacionalidad, religión, orientación sexual, discapacidad, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social.

Se garantiza que las decisiones en materia de contratación, promoción, formación o retribución se basen en criterios objetivos de mérito, capacidad y desempeño.

## 5.3. Conciliación de la vida laboral y personal

Se promueve un equilibrio entre la vida profesional y personal de los trabajadores. Para ello, se favorecen medidas de flexibilidad organizativa y respeto de los tiempos de descanso, permisos y necesidades familiares, en la medida que lo permita el servicio.

## 5.4. Compromiso, cooperación y desarrollo profesional

Se espera de todo el personal una actitud proactiva, implicación en su labor, y disposición para colaborar con los compañeros.

La Asociación fomenta la formación continua, la evaluación del desempeño y el desarrollo de competencias profesionales como herramientas para el crecimiento personal y organizativo.

## 5.5. Salud, bienestar y prevención de riesgos laborales

La Asociación de la VOT garantiza un entorno de trabajo seguro y saludable, cumpliendo con la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

Se promueve una cultura de seguridad activa, en la que cada empleado es responsable de aplicar las medidas preventivas y comunicar posibles riesgos o incidentes. Es obligatorio el uso adecuado

de los equipos de protección individual (EPI) y seguir los protocolos establecidos.

También se impulsan acciones de promoción de la salud y el bienestar físico y emocional del personal, como parte de una visión integral del cuidado dentro del entorno laboral.

### **5.6. Recursos y medios profesionales**

Los recursos materiales, técnicos y digitales de la Asociación deben utilizarse con responsabilidad, exclusivamente para fines profesionales y conforme a las políticas internas.

Está prohibido el uso indebido de herramientas informáticas, vehículos,

suministros o cualquier otro bien corporativo. Los sistemas de información deben emplearse de forma ética y segura, respetando las normas de confidencialidad y seguridad digital.

El acceso a redes, dispositivos, aplicaciones o plataformas debe limitarse a las personas autorizadas, conforme a los niveles de acceso definidos. No se tolerará el uso de los sistemas para fines ilícitos, personales o contrarios a los intereses de la organización.

El cuidado de los recursos es una muestra de compromiso con la eficiencia y el buen uso de los medios puestos al servicio de los pacientes.



## 6 . NORMAS DE CONDUCTA EN LAS RELACIONES CON TERCEROS

Las relaciones con personas o entidades externas a la Asociación deben mantenerse siempre bajo criterios de legalidad, integridad, transparencia y profesionalidad. Cada interacción representa una oportunidad para reforzar la confianza en la institución.

### 6.1. Relaciones con los clientes

Todo cliente, paciente o familiar debe recibir un trato respetuoso, cercano y profesional. La atención se presta de manera equitativa, sin discriminación alguna y garantizando la confidencialidad y dignidad de cada persona.

Se responderá a sus necesidades con agilidad, sensibilidad y escucha activa, ofreciendo información clara y veraz.

### 6.2. Relaciones con proveedores y colaboradores externos

La selección de proveedores se basa en criterios técnicos, económicos y éticos. Se busca establecer relaciones estables con empresas que compartan los valores institucionales, especialmente en materia de calidad, cumplimiento normativo y responsabilidad social.

No se aceptarán relaciones basadas en trato de favor, dependencia o conflicto de intereses. Se debe actuar siempre con imparcialidad y documentar adecuadamente todos los procesos de contratación.

Los colaboradores externos deben conocer y respetar los principios del Código de Conducta cuando su actividad esté directamente relacionada con los fines de la Asociación.

### 6.3. Relaciones con competidores

La Asociación de la VOT compite de forma ética y leal en el sector sanitario. No se tolerarán prácticas que vulneren la normativa de competencia ni comportamientos que busquen desacreditar a otras entidades o captar pacientes de forma deshonesta.

Se evitará difundir información falsa o manipulada sobre otras instituciones. La comparación entre servicios deberá basarse en datos objetivos y verificables, evitando cualquier forma de desprestigio o denigración.



Todo el personal debe abstenerse de participar en acuerdos o prácticas que puedan ser consideradas contrarias a la libre competencia.

#### **6.4. Relaciones con gobiernos y autoridades**

Las relaciones con administraciones públicas, autoridades sanitarias y organismos oficiales deben regirse por la legalidad, la transparencia y el respeto institucional.

Se debe actuar con rigor, veracidad y diligencia en el cumplimiento de obligaciones formales, licencias, registros o solicitudes de información. Toda actuación en nombre de la Asociación con estos organismos deberá estar debidamente autorizada.

No se permitirán actos de cortesía que puedan ser interpretados como intento de influencia, presión indebida o soborno, ni directa ni indirectamente.

#### **6.5. Relaciones con socios**

Las relaciones con socios o entidades vinculadas se basan en la transparencia, el respeto mutuo y el cumplimiento de los fines institucionales.

Cualquier colaboración, convenio o alianza debe responder al interés general de la Asociación, estar debidamente formalizada y alinearse con los valores y objetivos establecidos por el órgano de gobierno.

La información compartida con socios debe

ser veraz, oportuna y clara. Toda actuación conjunta deberá realizarse de forma coherente con este Código de Conducta.

#### **6.6. Obsequios, atenciones y regalos**

Está prohibido ofrecer, solicitar o aceptar regalos, favores, pagos o beneficios personales que puedan influir en la toma de decisiones profesionales o generar conflictos de interés.

Solo se permitirán atenciones de cortesía de valor simbólico, entregadas de forma puntual y sin expectativa de contraprestación. Ante la duda, debe consultarse al superior jerárquico o al Comité de Compliance.

Queda expresamente prohibido recibir dinero en efectivo, cheques, transferencias o cualquier forma de compensación personal procedente de proveedores, clientes, pacientes o instituciones.

La aceptación o entrega de cualquier obsequio deberá ajustarse a las políticas internas y quedar debidamente registrada si así se requiere.

#### **6.7. Conflictos de interés**

Existe un conflicto de interés cuando los intereses personales o familiares de un empleado pueden influir, o parecer influir, en su criterio profesional o en las decisiones tomadas en nombre de la Asociación.

Se debe evitar cualquier situación que comprometa la imparcialidad, objetividad o independencia en el desempeño de funciones. Ejemplos de conflicto de interés incluyen:

- Participar en decisiones que afecten a familiares o personas cercanas.
- Mantener vínculos económicos con proveedores, clientes o competidores.
- Utilizar información confidencial para beneficio personal o de terceros.

Todo posible conflicto de interés debe comunicarse de inmediato al superior jerárquico o al Comité de Compliance, quien valorará las medidas a adoptar.

## 6.8. Anticorrupción y soborno

La Asociación prohíbe expresamente cualquier forma de corrupción, soborno o pago irregular, ya sea directo o a través de terceros, con el fin de obtener ventajas indebidas.

Ningún empleado podrá ofrecer, prometer o aceptar pagos, regalos o beneficios con el propósito de influir en decisiones institucionales, comerciales o administrativas.

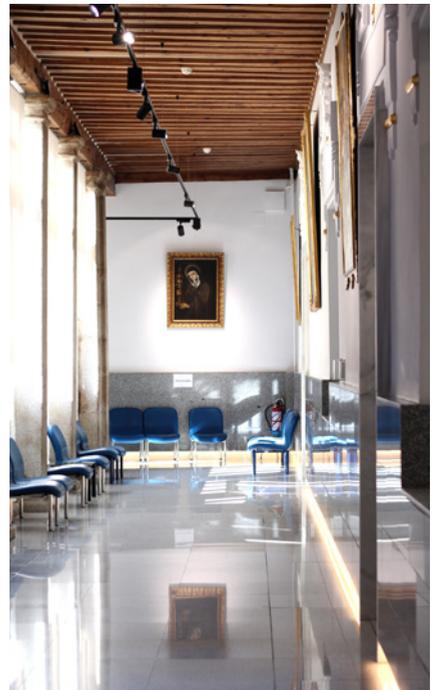
Tampoco se permitirán contribuciones económicas a partidos políticos, fundaciones o campañas, salvo que estén legalmente autorizadas y previamente aprobadas por los órganos competentes.

El incumplimiento de esta norma será considerado una falta muy grave y podrá conllevar sanciones disciplinarias y responsabilidades legales.

## 6.9. Transparencia informativa

La Asociación de la VOT se compromete a actuar con transparencia en todos los niveles de su actividad. Esto implica ofrecer información clara, veraz y accesible a pacientes, autoridades, colaboradores y a la sociedad en general.

Se garantizará la comunicación interna eficaz, fluida y respetuosa, que facilite la colaboración y el alineamiento con los objetivos institucionales. Asimismo, se fomentará una cultura de rendición de cuentas y mejora continua.



Toda la información que se proporcione en documentos oficiales, informes, memorias, registros clínicos o económicos deberá ser completa, precisa y estar debidamente actualizada.

Los responsables de cada área deberán asegurarse de que los datos bajo su supervisión se gestionan conforme a los principios de integridad y trazabilidad, evitando errores, omisiones o manipulaciones intencionadas.

Cualquier omisión relevante o falsedad en la información facilitada podrá ser considerada una infracción ética o disciplinaria, además de una posible responsabilidad legal ante las autoridades competentes.

## **6.10. Prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo**

La Asociación de la VOT declara su rechazo absoluto a cualquier actividad relacionada con el blanqueo de capitales o la financiación del terrorismo.

Aunque no esté directamente sujeta a la normativa específica en esta materia, la Asociación se compromete a aplicar principios de diligencia, control y colaboración con las autoridades para evitar que sus actividades, recursos o relaciones puedan ser utilizados con fines ilícitos.

Todo el personal debe actuar con máxima prudencia en operaciones que impliquen movimientos económicos, donaciones, convenios u otras formas de transferencia

de fondos. En particular:

- No se aceptarán fondos cuyo origen no esté claramente identificado o documentado.
- Se revisarán las condiciones de contratos y relaciones económicas con terceros.
- Cualquier indicio de irregularidad deberá ser comunicado al Comité de Compliance.

El cumplimiento de estas medidas es fundamental para preservar la integridad de la institución y evitar responsabilidades legales o reputacionales.



# 7. APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

El presente Código es de obligado cumplimiento para todas las personas que forman parte de la Asociación de la VOT. Su aplicación no sustituye la legislación vigente ni las normas internas, sino que las complementa.

Este documento proporciona un marco de referencia ético y normativo que debe guiar la conducta profesional y personal en el desempeño diario. Cada persona es responsable de conocerlo, respetarlo y actuar conforme a sus principios.

## 7.1. Aprobación, difusión y competencias

El Código ha sido aprobado por el órgano de gobierno de la Asociación. Será revisado periódicamente para garantizar su adecuación a la normativa, a la evolución del entorno y a las necesidades organizativas.

La Asociación se compromete a difundir el contenido del Código entre todo el personal y a facilitar los medios para su comprensión, consulta y aplicación.

El Comité de Compliance es el órgano responsable de velar por su cumplimiento, asesorar sobre dudas o interpretaciones, promover acciones formativas y coordinar las revisiones que se consideren necesarias.

## 7.2. Canal de denuncias

La Asociación dispone de un canal confidencial para comunicar, de buena fe, posibles incumplimientos del Código o conductas irregulares.

Este canal garantiza la confidencialidad, la protección del denunciante frente a represalias y el tratamiento diligente de cada caso.

Toda persona que tenga conocimiento de una infracción tiene la obligación ética de comunicarlo. Las denuncias falsas o de mala fe también serán objeto de sanción.



[www.hospitalvot.org](http://www.hospitalvot.org)

## 8. COMITÉ DE COMPLIANCE

El Comité de Compliance de la Asociación de la VOT es el órgano encargado de supervisar, impulsar y coordinar el cumplimiento normativo y ético en toda la organización.

Sus principales funciones son:

- Velar por la aplicación efectiva del Código de Conducta.
- Resolver dudas e interpretar el contenido del Código.
- Recibir y gestionar las denuncias presentadas a través del canal habilitado.
- Proponer medidas correctoras, disciplinarias o preventivas ante posibles incumplimientos.
- Coordinar acciones de formación y sensibilización en materia de ética y cumplimiento.
- Realizar informes periódicos al órgano de gobierno sobre el estado del sistema de cumplimiento.

El Comité actúa con independencia y confidencialidad, y dispone de los recursos necesarios para desarrollar sus funciones. Todos los empleados están obligados a colaborar con él cuando así se requiera, y a facilitar la información necesaria para esclarecer los hechos investigados.

Su actuación se rige por principios de objetividad, imparcialidad, proporcionalidad y respeto a los derechos de las personas implicadas.

## 9. ACEPTACIÓN Y COMPROMISO

La adhesión al Código de Conducta es condición indispensable para formar parte de la Asociación de la VOT, en cualquiera de sus modalidades de relación profesional o colaborativa.

Con la firma del contrato, convenio o relación laboral, se entiende aceptado el contenido íntegro del Código, así como el compromiso de respetar sus principios y normas en el ejercicio de la actividad profesional.

Todo el personal debe leer este documento, comprenderlo y aplicarlo en su ámbito de responsabilidad. La ignorancia de su contenido no exime del cumplimiento ni atenúa las consecuencias en caso de infracción.

La Asociación se reserva el derecho de aplicar las medidas disciplinarias que correspondan en función de la gravedad de los hechos y conforme al régimen interno de sanciones, sin perjuicio de las responsabilidades legales que puedan derivarse.

Este Código no pretende recoger todas las situaciones posibles, pero sí establece los criterios generales para actuar con ética, responsabilidad y coherencia. Ante cualquier duda, se debe consultar al superior jerárquico o al Comité de Compliance.



ASOCIACIÓN DE LA VOT  
DE SAN FRANCISCO DE ASÍS

Innovando hospitalidad desde 1697