
Código ético y de conducta

Versión 1 — 22/2/22

CESAG



“Nada hay verdaderamente grande y permanente fuera del bien por ello con frecuencia nos pediremos cuenta del motivo de nuestras acciones viendo si nos separamos con nuestra conducta del único fin a que debemos encaminarla” (Alberta Giménez)

Preámbulo

El CESAG, como institución de la Congregación Pureza de María, tiene como finalidad la educación integral de los alumnos según el modelo desarrollado por Alberta Giménez. Para la consecución de este fin, cada persona relacionada con el Centro asume unas responsabilidades y funciones diferenciadas, en consonancia con la aportación particular de cada uno al proyecto común.

Se hace preciso definir un código ético o de conducta en el que se plasme un marco delimitado para el desarrollo de las funciones y actividades de las personas que, de un modo u otro, prestan sus servicios o se incorporan a la Institución Pureza de María.

El respeto a la dignidad de las personas y a su desarrollo integral, así como la proyección exterior de nuestra labor docente y de nuestra propia identidad, exige la observancia de unas normas de comportamiento que ayuden a proceder de un modo adecuado con la labor que se desarrolla en la institución.

Este es el fin de las disposiciones que se señalan a continuación y que configuran esta declaración expresa de la política, valores y principios en los que se inspira el comportamiento de la institución en lo que atañe al modo de hacer de las personas y entidades que se relacionan con la misma.

Algunas de estas disposiciones son compartidas por todos los Centros Pureza de María; otras, son específicas del CESAG, como institución de ámbito universitario.

Naturaleza y ámbito de aplicación del código ético

El presente Código no crea por sí mismo obligaciones nuevas que no existan independientemente de él, ya sea por compromiso institucional, por ley o por acuerdo voluntariamente asumido; pero, avanzando sobre ellas, puntualiza y precisa modos concretos de proceder apropiados para cumplirlas y favorecer así el logro del fin institucional perseguido, al mismo tiempo que da garantías de ello a los directamente interesados y a la sociedad en general.

El Código vinculará a todas las personas que prestan sus servicios en el CESAG ya sean directivos, profesores, personal de administración y servicios, sacerdotes, miembros de Congregaciones religiosas, personal en prácticas, voluntarios, colaboradores o terceros que prestan servicios en los mismos.

Se considera que todas estas personas desarrollan una labor educativa por lo que, en el presente documento, se hace referencia a su conjunto como “educadores”.

I. Conductas de la institución

"Sé bueno, cumple siempre con tus obligaciones y tu conciencia estará tranquila" (Alberta Giménez)

1. Respeto de sí misma

Deberá, como primera obligación, realizar su misión, preservar, mantener y robustecer su propia identidad y manifestarla claramente a sus destinatarios y a cuantos prestan sus servicios en ella, y hacerla visible al público en general por todos los medios apropiados para ello. Esto exige la formulación y actualización de acciones estratégicas así como su evaluación regular.

2. Con la Iglesia

Desarrollará sus actividades en comunión con la Iglesia y cooperará a sus planes e iniciativas en el ámbito en que radica, siendo al mismo tiempo solidaria con las iniciativas de carácter universal de la misma; y hará todo lo posible para mantener relaciones cordiales con las autoridades y organismos de las iglesias locales y con otras instituciones semejantes de su mismo ámbito.

3. Con la sociedad en general

Cualquier relación con gobiernos, autoridades, instituciones y organismos públicos se llevará a cabo de forma lícita, ética y respetuosa siendo consciente del deber general de cooperar al bien común del medio en el que está implantada.

Cumplirá fielmente y en su ámbito hará cumplir todas las obligaciones que legalmente correspondan.

Se comprometerá a actuar de modo respetuoso con el medio ambiente, observando los procedimientos y prácticas generalmente aceptados en la materia.

4. Con sus destinatarios

Los destinatarios y beneficiarios de la actividad de las obras de la Pureza de María deben ser considerados como el centro al que converjan los esfuerzos de las mismas y de cuantos prestan sus servicios en ellas. El CESAG se esforzará por ofrecer a todos un alto nivel de excelencia y calidad en todos sus servicios y formas de gestión. Este afán de excelencia debe ser explícitamente orientado al servicio desinteresado a los demás, especialmente a los más necesitados.

5. Con sus empleados y colaboradores

El respeto y el trato digno a las personas así como el rechazo de cualquier actitud vejatoria o discriminatoria constituyen un principio básico e irrenunciable de actuación.

Se establecerán condiciones de trabajo que garanticen la seguridad y protejan la salud tanto de quienes prestan sus servicios en ellas como de sus destinatarios o beneficiarios. A estos efectos se aplicará la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo y protección medioambiental, se proporcionará instrucción y formación regular en este ámbito y se llevarán a cabo la vigilancia y el mantenimiento regular de las instalaciones, bienes y equipos.

Se respetarán en todo momento las condiciones laborales y de Seguridad Social establecidas por las disposiciones legales, convenios colectivos y contratos suscritos, así como los derechos que los empleados tengan reconocidos por los mismos.

Las políticas de contratación y promoción interna se basarán en criterios de mérito, capacidad y valía profesional, así como en la sintonía personal de los empleados con la

Propuesta Educativa del Centro, de conformidad con el XIII Convenio de ámbito estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación y normativa laboral aplicable.

Garantizará la igualdad de oportunidades y favorecerá el desarrollo integral de los empleados y colaboradores tanto en el aspecto profesional como en el personal, ofreciendo la formación y las herramientas necesarias para el desempeño de su actividad.

Como ayuda a sus empleados y colaboradores para el mejor desempeño de sus funciones, el CESAG comunicará los documentos básicos que definen su misión y les ayudarán a familiarizarse con ellos y asimilar su contenido, mediante informaciones y reflexiones periódicas, a fin de que inspiren sus comportamientos.

Se garantiza a los empleados, sin excepción, los derechos de asociación, sindicación y negociación colectiva.

Se promoverá la vida de familia de los empleados y colaboradores. En la medida de lo posible, se habilitarán los cauces necesarios para facilitar la ayuda adecuada (horarios, días festivos, reducciones de jornada o cualquier otra medida de análogo efecto) a quienes tengan a su cargo hijos menores o familiares con discapacidad o enfermedades graves.

Se respetará el derecho de los empleados y colaboradores a participar en cualquier actividad no profesional, siempre que no interfiera en el ejercicio de sus funciones o pueda resultar comprometida la imagen pública de la Institución.

6. Con los proveedores de bienes

Todos los responsables de las obras de la Pureza de María se relacionarán con los proveedores de bienes y servicios de forma lícita, ética e íntegra. La selección de los proveedores de bienes y servicios se regirá por criterios de objetividad y transparencia, conciliando el interés de la Institución a la obtención de las mejores condiciones en el suministro, con la conveniencia de mantener relaciones estables con proveedores éticos y responsables. En ninguna circunstancia, las relaciones o intereses personales influirán en la adjudicación de un contrato.

Todos los trabajadores y/o colaboradores de las instituciones y obras de Pureza de María deberán evitar cualquier situación que pueda dar lugar a un conflicto de interés, entendiéndose por conflicto de interés aquella situación, o situaciones, en la/s que entre en colisión, de forma directa o indirecta, el interés particular del CESAG y el interés personal de cualquier trabajador y/o colaborador del CESAG.

Ninguno de los que trabajen y colaboren en estas instituciones y actividades podrá, por sí o por persona interpuesta, prometer, ofrecer, conceder, solicitar o aceptar, directa o indirectamente, regalos, favores, beneficios, ventajas o compensaciones, en metálico o en especie, cualquiera que sea su naturaleza, que puedan influir en el proceso de toma de decisiones relacionado con el desempeño de las funciones derivadas de su cargo. Se exceptúan de esta prohibición los regalos simbólicos habituales que tengan un valor intrínseco mínimo o sean material publicitario o promocional. Si se hace una oferta de este tipo a un responsable, empleado o colaborador, éste deberá notificarlo inmediatamente a su superior. Cualquier regalo recibido contraviniendo el presente Código deberá ser inmediatamente devuelto y esta circunstancia puesta en conocimiento del superior o responsable inmediato. De no ser razonablemente posible su devolución, el regalo se entregará al superior o responsable de la Institución, quien lo destinará a fines de interés social.

7. Administración de bienes

Los directores y responsables de las distintas instituciones deben administrar los bienes temporales con gran diligencia y fidelidad, no como dueños que puedan disponer a su arbitrio de sus propios bienes, sino como mandatarios que deben administrar, conforme a las leyes de la Iglesia y de la Congregación, los bienes que les han sido confiados.

Asimismo, los responsables de la Institución deben vigilar cuidadosamente para que en la administración de bienes y, especialmente, en las inversiones de capital, cuiden de la calidad ética de estas y de que en ellas no se falte a la justicia social o no se ponga el debido cuidado en promoverla.

Los administradores de la institución cumplirán fielmente con las obligaciones contables. No les está permitido llevar contabilidades distintas que, referidas a una misma actividad y ejercicio económico, oculten o simulen la verdadera situación de la institución; ni dejar de anotar, en los libros obligatorios, negocios, actos, operaciones o, en general,

transacciones económicas; ni anotarlos con cifras distintas a las verdaderas; ni practicar en los libros obligatorios anotaciones ficticias.

Todos los registros contables deberán estar a disposición de los auditores internos y externos.

II. Conductas de los empleados y colaboradores de la institución

1. Para con la institución

**“Debemos procurar que los demás puedan beneficiarse siempre de cuanto vean en nosotros. Procuremos siempre dar buen ejemplo”
(Alberta Giménez)**

El CESAG y todos sus integrantes asumen el compromiso de actuar en todo momento de acuerdo con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, cuyo objetivo es la adopción de principios universales en los ámbitos de derechos humanos, derechos laborales, protección del medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

De igual forma el CESAG manifiesta su compromiso y vinculación a las normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de las directrices de la OCDE para las empresas y la Política social de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En particular, el CESAG manifiesta su total rechazo al trabajo infantil y al trabajo forzoso u obligatorio y se compromete a respetar la libertad de asociación y negociación colectiva, así como los derechos de las minorías étnicas y de los pueblos indígenas.

Quienes prestan sus servicios y colaboran en el CESAG, conscientes de la importancia de la misión apostólica y de la función social que llevan a cabo, se han de sentir comprometidos con ella.

Por ello mantendrán siempre un comportamiento acorde con los valores e ideales que promueve, expresados en la Propuesta Educativa y en los documentos institucionales respetando estos principios y los medios para realizarlos.

Todos los que de cualquier forma trabajen o colaboren en la Institución deben mostrar con sus actuaciones un comportamiento recto, íntegro e intachable con los superiores, compañeros, subordinados y con los destinatarios y beneficiarios de su misión y evitar así cualquier conducta que pueda dañar la reputación de la misma.

Deben también esforzarse continuamente por mejorar en su persona y en su actividad, para poder promover la excelencia en todos los ámbitos de la misión y prestar el mejor servicio a la institución, a sus compañeros y a los beneficiarios y destinatarios, así como a la Iglesia y a la sociedad.

Actuaciones públicas

Las personas que trabajen o colaboren en la Institución, cuando con tal carácter comparezcan en conferencias, jornadas o en cualquier otro acto que pueda tener difusión pública, en particular ante los medios de comunicación, deberán ser especialmente cuidadosas en sus manifestaciones, de modo que no se vea menoscabado el carácter propio de la institución que representan.

La Institución respeta la vida privada de su personal y consiguientemente la esfera privada de sus decisiones, sin perjuicio de la deseable coherencia de vida con su ideario, particularmente por parte de quienes ocupen puestos de responsabilidad.

Acceso a documentación, datos y sistemas informáticos

1. Todos los que trabajan o colaboran en la Institución se abstendrán de utilizar en su propio beneficio o de comunicar de cualquier manera datos, documentos o información de carácter estratégico o confidencial, obtenidos durante el ejercicio de su actividad en la institución.
2. El carácter de confidencialidad permanecerá una vez concluida la actividad en la institución y comprenderá la obligación de devolver cualquier material relacionado con ella que tenga en su poder el empleado o colaborador en el momento del cese de su trabajo.
3. No 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 cualesquiera otros documentos 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.

Utilización de instalaciones, equipos y servicios

1. Respecto de los equipos informáticos, quedan prohibidas la generación o transmisión de virus, la copia ilegal de software, la descarga de contenidos sujetos a derechos de autor o la distribución de correos electrónicos con fines políticos o comerciales.
2. En el momento del cese de su relación con la institución, todos los que hayan trabajado o colaborado en ella tienen la obligación de devolver cualquier equipo o material relacionados con ella, que tengan en su poder, así como el compromiso de no hacer uso del correo electrónico o firma digital institucionales, salvo autorización especial para ello.

2. En lo referente a su tarea educativa

"Hacer todas las cosas tan bien como sepamos, sea lo que sea."(Alberta Giménez)

Los educadores deben mantener una actitud reflexiva y crítica permanente hacia su propia actitud educativa para garantizar su perfeccionamiento profesional permanente. Deben estar abiertos a evaluaciones de su desempeño con el fin de mejorar su práctica profesional.

Los docentes mantendrán la objetividad a la hora de evaluar a los alumnos, siendo coherentes en la aplicación de los criterios de evaluación que serán siempre consensuados con el Equipo y conocidos por la comunidad educativa.

Los docentes mantendrán la objetividad en la apreciación del trabajo profesional de los compañeros mostrando el debido respeto en sus opiniones, sin realizar comentarios peyorativos sobre los mismos, y utilizando las vías establecidas para manifestar la

disconformidad con su actuación. La expresión o denuncia que cualquier educador puede poner de manifiesto sobre la discrepancia que mantenga con un hecho o actitud de otro educador en el ámbito de la comunidad educativa, sólo podrá tener como finalidad la de procurar el adecuado funcionamiento de la actividad del centro conforme a la legislación vigente, identidad institucional y proyecto educativo del mismo.

3. En lo referente a las relaciones

"En mi trato al prójimo debe haber: pureza de intención, justicia, caridad, entusiasmo apostólico, amabilidad". (Alberta Giménez)

Relaciones de cordialidad y respeto

1. Las personas afectadas por este código están obligadas a actuar, en sus relaciones con los beneficiarios o destinatarios de la actividad de la institución, conforme a criterios de respeto, cordialidad, dignidad y justicia, no permitiéndose ninguna forma de violencia, intimidación, hostilidad, humillación, acoso o abuso, ya sea en el orden sexual o meramente personal, ni discriminaciones por razón de ideología, religión o creencias, etnia, raza o nación, sexo, orientación sexual, enfermedad o discapacidad física o psíquica.
2. Especial respeto merecen el desarrollo y la dignidad de los menores, debiendo quedar preservados de cualquier conducta que pueda significar frente a ellos violencia, intimidación, hostilidad, humillación, acoso o abuso, ya sea en el orden sexual o escolar (**bullying**).
3. Asimismo evitarán totalmente contactar con menores a través de Internet, teléfono o cualquier otra tecnología de la información y la comunicación para proponer o concertar con ellos encuentros con fines sexuales (**on-line grooming**).

Actuación íntegra, veraz y transparente

1. Todos los que trabajen o colaboren en actividades e instituciones de la Congregación Pureza de María se relacionarán con sus beneficiarios o destinatarios y, en general, con cualesquiera personas físicas o jurídicas con las que traten, de forma íntegra y transparente, facilitando siempre información cierta, clara y veraz, evitando toda conducta engañosa, fraudulenta y falsaria que pueda perjudicar a otro.
2. Asimismo evitarán toda conducta que implique alterar o simular documentos o contratos, suponer en un acto la intervención de personas que no la han tenido o atribuir a las que han intervenido en él declaraciones o manifestaciones diferentes de las que hubieren hecho, así como faltar a la verdad en la narración de los hechos.
3. Respetarán igualmente las obligaciones que derivan de la propiedad intelectual ajena.

Desempeño del trabajo en un ambiente de confianza y libertad

1. Todos los empleados y colaboradores contribuirán a generar en la institución un ambiente de trabajo gratificante y estimulante, en el que sea reconocido el mérito individual y donde se promuevan el respeto mutuo, el intercambio de ideas, la igualdad, el compañerismo e incluso la amistad.
2. 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 discapacidad.

Comportamiento respetuoso y digno

1. Han de evitarse las ofensas verbales, así como las palabras, gestos o modales soeces o irrespetuosos para los demás.
2. El respeto debido a los demás obliga a presentarse en el trabajo correctamente vestido, de acuerdo con las normas de la institución.
3. Está prohibido introducir, vender, exhibir, ofrecer, facilitar o poseer material pornográfico en el centro de trabajo.

Comportamientos ajenos al alcohol y a las drogas

1. El respeto debido a los demás y el buen desempeño del trabajo son incompatibles con el abuso del alcohol y el consumo de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas.
2. No está permitido ningún acto de cultivo, elaboración o tráfico de estas sustancias ilegales ni su posesión en el centro de trabajo.

Respetarán y harán respetar las normas de funcionamiento y organización del Centro así como la autoridad de los órganos de gobierno del Centro. Además, colaborarán en el buen funcionamiento de los equipos académicos, departamentales, de la acción pastoral, tutorial y de la acción orientadora.

Velarán por el buen estado de mantenimiento y limpieza de materiales e instalaciones, haciendo buen uso de los mismos y utilizándolos racionalmente.

4. En lo referente a la comunicación

"Nuestro modo de hablar será respetuoso y educado con todas las personas sin ocuparnos de asuntos que no nos conciernen. Antes de hablar pensaremos antes las palabras evitando aquellas que falten al amor a las personas" (Alberta Giménez)

Los educadores se abstendrán de realizar comentarios negativos o jocosos de materias relacionadas con las religiones en general y con la religión católica en particular.

Asimismo, se abstendrán de emitir juicios de carácter político-sindical ante sus alumnos o familiares, o de hacer propaganda en favor de algún partido político.

5. Incompatibilidades/prohibiciones

"No ama al prójimo quien le hace mal física o moralmente o no contribuye a su bien " (Alberta Giménez)

Se prohíbe realizar, sin la autorización expresa y por escrito, la utilización, distribución, copia o transmisión de cualquier información personal, informe, estudio o producto obtenido o de la que se tenga constancia en el ejercicio de su actividad profesional.

Se prohíbe ofrecer, conceder, solicitar o aceptar, directa o indirectamente a través de persona interpuesta, ventajas o beneficios no justificados que tengan por objeto inmediato o mediato obtener un beneficio presente o futuro para la empresa, para sí mismo o para un tercero. Tampoco se podrá recibir, a título personal o por medio de tercero, dinero de clientes, colaboradores, proveedores y/o subcontratistas que no se deriven de la relación contractual que exista con ellos. Además de, ofrecer o aceptar obsequios, regalos o favores a terceros que puedan influir en sus actuaciones y en la independencia de la toma de decisiones salvo en aquellos casos en los que se caracterice por su valor simbólico o la promoción de la imagen de marca.

Se prohíbe la participación personal, tenencia, distribución y/o exhibición de material pornográfico o que pueda ser considerado como tal, así como facilitar, de cualquier modo, el acceso al mismo.

Se prohíben las relaciones sentimentales y/o sexuales entre los educadores y el alumnado, con independencia de la edad y de la condición sexual, a excepción de que exista una relación conyugal previa a la condición de educador o alumno del CESAG.

En cualquier caso, el docente implicado, siempre que lo permita la estructura académica del Centro, deberá abstenerse de calificar o evaluar a los alumnos en los casos en los que exista una relación conyugal, afectiva o de parentesco. Si dicha estructura académica no lo permitiera, el docente deberá poner en conocimiento de la Dirección la existencia de tal relación.

El personal docente no prestará servicios particulares remunerados a ningún alumno del centro. Asimismo, los miembros del servicio de orientación no podrán derivar al alumnado a su propia consulta o gabinete psicopedagógico.

Está prohibido fumar en las instalaciones del Centro, de acuerdo con la Ley 28/2005 y normativa de desarrollo.

Se prohíbe la realización de actividades y celebraciones sin trasfondo educativo, así como, la realización o participación en aquellas contrarias a la Identidad y carácter propio del Centro, en las que no se pueda garantizar la seguridad de los participantes o afecten negativamente a la buena imagen del Centro.

6. Imagen

"Quiero ser consecuente en mi conducta " (Alberta Giménez)

Todo el personal vestirá de forma adecuada a su función. En caso de existir uniforme, bata, mono de trabajo, etc., deberá llevar el mismo, manteniéndolo en las debidas condiciones y sin realizar alteraciones de ninguna clase, (incluso pintar o añadir elementos decorativos), salvo autorización expresa de la Dirección del Centro.

No será adecuado el uso en el Centro de cualquier tipo de ropa o de vestimenta que, a criterio de la Dirección del Centro, pueda considerarse irrespetuosa para el resto de la comunidad educativa o poco apropiada para el desarrollo de la actividad docente.

En todo caso, se atenderán las indicaciones que a este respecto puedan darse desde la Dirección del Centro y, expresamente, se podrá requerir una vestimenta determinada para ocasiones específicas que, a juicio de la Dirección, lo requieran (actos institucionales, fotografía para las orlas, etc.).

Asimismo, los educadores cuidarán su higiene y aspecto personal en general (por ejemplo, no se podrán llevar tatuajes llamativos visibles, piercings, teñirse el pelo de colores llamativos, etc.)

III. Medidas para el cumplimiento de este código

El presente documento se pondrá en conocimiento de todos cuantos prestan sus servicios o colaboran con el Centro, que firmarán una declaración sobre su conocimiento y conformidad con su cumplimiento, teniendo carácter vinculante y obligatorio para todos¹.

El cumplimiento de las anteriores disposiciones forma parte esencial de las obligaciones contractuales de los empleados y colaboradores, de modo que, sin perjuicio de cualquier otra responsabilidad a que pudiera dar lugar, el incumplimiento de las normas y pautas de actuación en él contenidas, puede motivar la apertura del correspondiente expediente y, en su caso, la consiguiente adopción de sanciones disciplinarias que resulten de aplicación, conforme a la normativa laboral y convencional vigentes, así como los contratos respectivos.

No obstante lo anterior, por su especial significado, el incumplimiento de la norma contemplada en el capítulo II, número 5, párrafo cuarto del presente código, supondrá la pérdida de la confianza del educador y la consecuente decisión de extinción de la relación laboral o de cualquier otro tipo con el mismo, por transgresión del deber de buena fe.

Comité de observancia

A fin de garantizar el cumplimiento del Código, existirá, como órgano dependiente de la Superiora General de la Congregación Pureza de María, un Comité de Observancia que en nuestro caso estará formado por el Consejo General de la Congregación y dirigido por la Superiora General durante el tiempo que dure su mandato.

¹ Para los trabajadores que se incorporen posteriormente, el Código de Conducta se anexará a sus respectivos contratos.

Son funciones del Comité de Observancia (en los casos en los que supere las atribuciones del Equipo Directivo):

- Estudiar y dar respuesta a las consultas, quejas o comunicaciones que se reciban.
- Tramitar las denuncias que procedan y, en su caso, proponer la adopción de las medidas correctoras procedentes.
- Promover las adecuadas acciones de comunicación, formación y sensibilización para la oportuna comprensión y puesta en práctica del Código Ético en todas las obras de la Pureza de María de España.
- Realizar las modificaciones en el Código Ético que permitan su adaptación permanente a nuevos compromisos y circunstancias.

Este Comité podrá actuar por propia iniciativa y a instancia o por comunicación de cualquier persona que trabaje en una obra de la Congregación o se relacione con ella.

A estos efectos las comunicaciones podrán hacerse llegar al Comité a través de cualquiera de los siguientes medios:

-**Correo postal:** Secretaria General Pureza de María, Carrer Mercè Vilaret, 21, 08174 Sant Cugat del Vallès (Barcelona)

- **Correo electrónico:** pmariasegral@planalfa.es

-**Fax:** 936742304

Como contribución al bien de la Institución y de cuantos se relacionan con ella, las personas a las que se aplica este Código podrán informar al superior inmediato o al director de la misma o, si prefieren, al Comité de Observancia, de las actuaciones contrarias a sus disposiciones, de que hubieran tenido conocimiento, en especial, de las que pudieran representar transgresión de leyes o normas generales de obligado cumplimiento o causar daño a alguien.

La comunicación de posibles infracciones que se efectúen queda amparada con el correspondiente deber de sigilo y secreto sobre los informantes.

Supervisión. En todo caso los directores y responsables de las distintas obras también deberán tomar la iniciativa de supervisar regularmente las actividades de sus subordinados.

El Código será revisado cuando sea necesario para adaptarlo a los futuros cambios legislativos y a las nuevas circunstancias y compromisos que se le planteen.

Marco normativo

Deberes laborales: artículo 5, letras a) y c) ET:

Los trabajadores tienen como deberes básicos:

a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.

c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.”

Potestad de dirección y control de la actividad laboral:

- Artículo 20 del ET.

- 1. “El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue”.*
- 2. “En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél, en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.”*

Convenios Colectivos (art. 9 del XIII Convenio Colectivo para los Centros de Educación universitaria e investigación, etc.):

“La disciplina, jerarquía y organización del trabajo se ajustarán a los Estatutos, Reglamentos y demás disposiciones aplicables y a los usos y costumbres universitarias propias de este tipo de Centros. La aplicación de lo dispuesto respecto de las Universidades con facultad de colación de grados, será sin perjuicio de lo establecido en sus Estatutos”.

Responsabilidad civil:

La responsabilidad civil y penal en la que puede incurrir el CESAG por los actos u omisiones realizados por un “dependiente” del mismo, con ocasión de la realización de sus funciones.

Artículo 1903 del Código Civil:

“La obligación que impone el artículo anterior es exigible, no sólo por los actos u omisiones propios, sino por los de aquellas personas de quienes se debe responder.[...] Lo son igualmente los dueños o directores de un establecimiento o empresa respecto de los perjuicios causados por sus dependientes en el servicio de los ramos en que los tuvieran empleados, o con ocasión de sus funciones. [...] La responsabilidad de que trata este artículo cesará cuando las personas en él mencionadas prueben que emplearon toda la diligencia de un buen padre de familia para prevenir el daño.”

Artículo 1904 del Código Civil:

“El que paga el daño causado por sus dependientes puede repetir de éstos lo que hubiese satisfecho. Cuando se trate de Centros docentes de enseñanza no superior, sus titulares podrán exigir de los profesores las cantidades satisfechas, si hubiesen incurrido en dolo o culpa grave en el ejercicio de sus funciones que fuesen causa del daño.”

Responsabilidad penal:

Artículo 31 bis del Código Penal:

1. En los supuestos previstos en este Código, las personas jurídicas serán penalmente responsables:
 - a) De los delitos cometidos en nombre o por cuenta de las mismas, y en su beneficio directo o indirecto, por sus representantes legales o por aquellos que actuando individualmente o como integrantes de un órgano de la persona jurídica, están autorizados para tomar decisiones en nombre de la persona jurídica u ostentan facultades de organización y control dentro de la misma.
 - b) De los delitos cometidos, en el ejercicio de actividades sociales y por cuenta y en beneficio directo o indirecto de las mismas, por quienes, estando sometidos a la autoridad de las personas físicas mencionadas en el párrafo anterior, han podido realizar los hechos por haberse incumplido gravemente por aquéllos los deberes de supervisión, vigilancia y control de su actividad atendidas las concretas circunstancias del caso.

2. Si el delito fuere cometido por las personas indicadas en la letra a) del apartado anterior, la persona jurídica quedará exenta de responsabilidad si se cumplen las siguientes condiciones:

- 1ª. El órgano de administración ha adoptado y ejecutado con eficacia, antes de la comisión del delito, modelos de organización y gestión que incluyen las medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir delitos de la misma naturaleza o para reducir de forma significativa el riesgo de su comisión;
- 2ª. La supervisión del funcionamiento y del cumplimiento del modelo de prevención implantado ha sido confiada a un órgano de la persona jurídica con poderes autónomos de iniciativa y de control o que tenga encomendada legalmente la función de supervisar la eficacia de los controles internos de la persona jurídica;
- 3ª. Los autores individuales han cometido el delito eludiendo fraudulentamente los modelos de organización y de prevención y
- 4ª. No se ha producido una omisión o un ejercicio insuficiente de sus funciones de supervisión, vigilancia y control por parte del órgano al que se refiere la condición 2ª.

En los casos en los que las anteriores circunstancias solamente puedan ser objeto de acreditación parcial, esta circunstancia será valorada a los efectos de atenuación de la pena.

3. En las personas jurídicas de pequeñas dimensiones, las funciones de supervisión a que se refiere la condición 2.ª del apartado 2 podrán ser asumidas directamente por el órgano de administración. A estos efectos, son personas jurídicas de pequeñas dimensiones aquellas que, según la legislación aplicable, estén autorizadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias abreviada.

4. Si el delito fuera cometido por las personas indicadas en la letra b) del apartado 1, la persona jurídica quedará exenta de responsabilidad si, antes de la comisión del delito, ha adoptado y ejecutado eficazmente un modelo de organización y gestión que resulte adecuado para prevenir delitos de la naturaleza del que fue cometido o para reducir de forma significativa el riesgo de su comisión.

En este caso resultará igualmente aplicable la atenuación prevista en el párrafo segundo del apartado 2 de este artículo.

5. Los modelos de organización y gestión a que se refieren la condición 1.ª del apartado 2 y el apartado anterior deberán cumplir los siguientes requisitos:

- 1º. Identificarán las actividades en cuyo ámbito puedan ser cometidos los delitos que deben ser prevenidos.
- 2º. Establecerán los protocolos o procedimientos que concreten el proceso de formación de la voluntad de la persona jurídica, de adopción de decisiones y de ejecución de las mismas con relación a aquéllos.
- 3º. Dispondrán de modelos de gestión de los recursos financieros adecuados para impedir la comisión de los delitos que deben ser prevenidos.
- 4º. Impondrán la obligación de informar de posibles riesgos e incumplimientos al organismo encargado de vigilar el funcionamiento y observancia del modelo de prevención.
- 5º. Establecerán un sistema disciplinario que sancione adecuadamente el incumplimiento de las medidas que establezca el modelo.
- 6º. Realizarán una verificación periódica del modelo y de su eventual modificación cuando se pongan de manifiesto infracciones relevantes de sus disposiciones, o cuando se produzcan cambios en la organización, en la estructura de control o en la actividad desarrollada que los hagan necesarios.”

Artículo 13.1 Ley Orgánica de Protección Jurídica del Menor:

Toda persona o autoridad, y especialmente aquellos que por su profesión o función detecten una situación de maltrato, riesgo, o desamparo, deben comunicarlo a la autoridad o a sus agentes más próximos, sin perjuicio de prestarle el auxilio inmediato que precise”.

Artículo 262 Ley de Enjuiciamiento Criminal:

“Los que por razón de sus cargos, profesiones u oficios tuvieren noticia de algún delito público, estarán obligados a denunciarlo inmediatamente al Ministerio Fiscal, al Tribunal competente, al Juez de instrucción y, en su defecto, al municipal o al funcionario de policía más próximo al sitio, si se tratare de un delito flagrante.”