«PARA MEJOR PROCEDER…»

(San Ignacio de Loyola, Constituciones SJ [134])

CÓDIGO DE CONDUCTA
DE LA COMPAÑÍA DE JESÚS EN ESPAÑA

SUMARIO

PREÁMBULO: Fin institucional de la Compañía de Jesús y ayudas para conseguirlo 4

I. NATURALEZA Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CÓDIGO 6

II. COMPORTAMIENTOS A SEGUIR..... 6

A) Comportamientos de la institución 7

a) Respecto de sí misma 7

b) Con la Iglesia 7

c) Con la sociedad en general 7

d) Con sus destinatarios..... 8

e) Con sus empleados y colaboradores 8

f) Responsables del cumplimiento de estas obligaciones. 10

B) Los empleados y colaboradores con la institución 10

C) Los empleados y colaboradores con los beneficiarios o destinatarios de la misión y la sociedad en general 14

D) Relaciones personales dentro de la institución. 16

III. MEDIDAS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO 17

ANEXO: Procedimiento para el conocimiento y la resolución de las posibles infracciones al Código de conducta 20

PREÁMBULO
FIN INSTITUCIONAL DE LA COMPAÑÍA DE JESÚS
Y AYUDAS PARA CONSEGUIRLO

1. El fin institucional, perseguido por la Compañía de Jesús (Compañía) en todas sus actividades e instituciones, es la promoción del bien integral de todas aquellas personas con las que entra en contacto por medio de ellas[1]. Ese fin es formulado también como «servicio de Dios y ayuda de los prójimos»[2].

2. Esta intención de «ayudar a los prójimos» se extiende a toda clase de personas[3], sin distinción, y consiste en cooperar con ellas, según su diversa condición y madurez humana, y respetando su propia responsabilidad y capacidad de decisión, en el pleno desarrollo de sus posibilidades como personas y miembros activos, responsables y solidarios, de la sociedad.

3. La Compañía asume y promueve su fin institucional como participación en la misión salvadora y humanizadora de la Iglesia Católica, recibida de Jesucristo para bien de toda la humanidad, y en subordinación a ella[4].

4. La Compañía, a su vez, entiende que la promoción de su fin institucional constituye su específica responsabilidad social, como contribución activa y voluntaria al mejoramiento de la sociedad en diversos campos, principalmente en el social, cultural y religioso.

5. En las diversas actividades e instituciones encaminadas a «ayudar a los prójimos» la Compañía emplea, bajo su dirección y responsabilidad final, a sus propios miembros y a otras personas incorporadas de diversos modos a ellas, ya sea mediante relación laboral o por cooperación voluntaria.

6. En orden a la consecución de su fin, la Compañía pone en juego diferentes medios y ayudas, de acuerdo con la naturaleza de las respectivas actividades e instituciones, entre los cuales destaca con carácter general para todo tipo de actividad, como «lo primero», «el

---

[1] Cf. San Ignacio, *Primer Examen y General* (Ex.), [3].
[2] O «servicio de Dios *en* ayuda de los prójimos», o también «servicio de Dios *ayudando* a los prójimos».
[3] Cf. Constituciones [163].
[4] Cf. Fórmula del Instituto (FI), 1; NC 245 §1. El fin institucional ha sido formulado recientemente, bajo la denominación de *misión de la Compañía*, como «el servicio a la fe, del que la promoción de la justicia constituye una exigencia absoluta», juntamente con «la proclamación inculturada del Evangelio y el diálogo con otras tradiciones religiosas, como dimensiones integrales de la evangelización» (NC 4 §1, 245 §3).

buen ejemplo de honestidad y virtud» de cuantos trabajan en ellas, de modo que contribuyan más con las buenas obras que con las palabras al bien («edificación») de aquellos con quienes tratan[5].

7. Más en particular, ya desde sus orígenes, han existido en la Compañía Reglas o Instrucciones generales o para oficios y actividades particulares, que, además de describir el modo de desempeñarse adecuadamente en ellas para conseguir los fines pretendidos, hacían referencia también al modo de relacionarse con las personas que deberían beneficiarse de las mismas[6].

8. Recientemente se han ido redactando con ese mismo fin *declaraciones institucionales*, *idearios*, *características* y otros documentos semejantes, en los que se describen los objetivos perseguidos en las diversas instituciones y actividades, los principios básicos por los que éstas han de regirse, los valores que fomentan y tratan de comunicar, y los medios básicos que emplean para conseguirlo. En esos documentos se expresan también las expectativas de la Compañía sobre la colaboración de las personas que trabajan en las instituciones regentadas por ella, más allá de lo puramente legal o contractual.

9. Continuando con esa práctica de la Compañía, las disposiciones que siguen, pretenden formular para el momento presente un *Código de conducta*[7] (Código) al que han de atenerse en el desarrollo de sus funciones todas las instituciones y actividades regentadas por ella en España, ya sean suyas propias o encomendadas a ella, así como las personas que se incorporan a ellas.

10. Al hacerlo, se tienen en cuenta, juntamente con el contenido de los documentos básicos mencionados (declaraciones institucionales, idearios, características y semejantes), que están a la base del Código, por ser expresión de las intenciones de la Compañía en sus diversas actividades, las obligaciones legales y contractuales aplicables.

---

[5] Cf. Cons [637].

[6] Tienen especial significado en este contexto las "Instrucciones" dadas por el mismo San Ignacio o por su mandato a jesuitas enviados a determinadas misiones, cumpliendo así la previsión general, a que hacen referencia las Constituciones [612-614, 620-630].

[7] "Código de conducta" es una declaración expresa de la política, valores o principios en que se inspira el comportamiento de una empresa o institución en lo que atañe al desarrollo de sus recursos humanos, y a su interacción con sus empleados y colaboradores, los clientes o destinatarios de su actividad, los gobiernos y las comunidades en las que la desarrolla, y a su gestión medioambiental. Contiene también organismos y procedimientos para supervisar su propia observancia y corregir y sancionar las posibles infracciones (OIT).

I. NATURALEZA Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CÓDIGO

11. 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.

12. El Código se aplicará en todas las instituciones y actividades apostólicas de la Compañía en España, de su propia titularidad o encomendadas a ella estatutariamente o en virtud de acuerdos particulares, y vinculará a todos sus directivos, empleados y colaboradores, así como a los miembros de la Compañía que trabajen en ellas. Se aplicará también en las comunidades que tengan empleados para atender a sus necesidades.

13. A los efectos de este Código tendrán la consideración de directivos todos aquellos miembros de la Compañía de Jesús y demás personas que desempeñen actividades que impliquen poder de dirección.

14. Se consideran empleados las personas vinculadas a una institución de la Compañía mediante una relación laboral.

15. Se consideran colaboradores las personas que, sin tener relación de carácter laboral ni institucional con la Compañía, participan, a título voluntario y gratuito, en la organización o desarrollo de sus actividades o instituciones.

16. La aplicación del Código se podrá hacer extensiva también a cualquier otra persona o entidad relacionada con instituciones y comunidades de la Compañía (asesores externos, prestadores de servicios o proveedores) cuando, por la naturaleza de su actuación, así lo considere el Comité de Observancia.

II. COMPORTAMIENTOS A SEGUIR

17. De modo general, las actividades e instituciones regentadas por la Compañía en España y quienes trabajan en ellas, de cualquier modo que sea, han de de proceder de modo positivamente congruente con el fin institucional perseguido por ella, procurando en todo el

bien integral de las personas a las que sirven, y evitando cuanto en cualquier forma pueda oponerse a él.

18. En particular, se observarán los comportamientos que se describen a continuación.

A) Comportamientos de la institución

a) Respecto de sí misma

19. Deberá, como primera obligación, realizar su misión, preservar, mantener y robustecer su propia identidad y manifestarla claramente a sus destinatarios y a cuantos trabajan en ella, y hacerla visible al público en general por todos los medios apropiados para ello.

20. En la práctica ello implica la formulación periódica y la actuación permanente de acciones estratégicas eficaces, encaminadas a esa finalidad; pero, sobre todo, que en su modo de funcionar y comportarse internamente y hacia el exterior sea ella misma encarnación viva de la misión que pretende realizar y de los principios y valores que intenta comunicar, y se manifieste públicamente como tal.

21. Se autoevaluará regularmente, de modo sincero y objetivo, sobre estos aspectos, tan vitales para ella y para el servicio que está llamada a prestar.

b) Con la Iglesia

22. 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.

c) Con la sociedad en general

23. Desarrollará su actividad sin interferencias políticas de ninguna clase. Cualquier relación con gobiernos, autoridades, instituciones y organismos públicos se llevará a cabo de forma lícita, ética y respetuosa.

24. Al mismo tiempo, ha de ser consciente del deber general de cooperar, según su propia naturaleza y posibilidades, al bien común del medio en que está implantada.

25. De modo particular,

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

    2. Se comprometerá a actuar de modo respetuoso con el medio ambiente, observando los procedimientos y prácticas generalmente aceptadas en la materia y expresamente promovidas por la Compañía. Para lograrlo, ofrecerá oportunamente a quienes trabajan en ella y a sus beneficiarios orientaciones sobre perspectivas, recursos y prácticas compartidas de índole ecológica y les pedirá comportamientos concretos consecuentes con ellas.

d) Con sus destinatarios

26. Los destinatarios y beneficiarios de la actividad de las instituciones de la Compañía deben ser considerados como el centro al que converjan los esfuerzos de las mismas y de cuantos trabajan en ellas. La Compañía se esforzará por ofrecer a todos un alto nivel de excelencia y calidad en todos sus servicios y formas de gestión.

27. Este afán de excelencia debe ser explícitamente orientado al servicio desinteresado a los demás, especialmente a los más necesitados.

28. Trabajará por sensibilizar a sus destinatarios en relación con las necesidades de los demás y por suscitar en ellos un sentido comprometido de solidaridad efectiva.

e) Con sus empleados y colaboradores

29. **Trato digno y respetuoso con las personas**

    1. 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.

    2. Nadie será discriminado, desfavorecido o beneficiado en el empleo por su ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual,

enfermedad o discapacidad física o psíquica, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores o por el uso de cualquier lengua que sea oficial dentro de cada Comunidad Autónoma según la legislación establecida, atendidas las circunstancias de cada caso.

30. **Garantía de la seguridad y la salud en el trabajo**

    1. Se establecerán condiciones de trabajo que garanticen la seguridad y protejan la salud tanto de quienes trabajan en ellas como de sus destinatarios o beneficiarios.

    2. 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.

31. **Respeto de las condiciones laborales y de Seguridad Social**

    1. 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.

    2. 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 declaración institucional o ideario de cada institución.

    3. Además de la igualdad de oportunidades, se garantiza el favorecimiento del desarrollo integral de los empleados y colaboradores tanto en el aspecto profesional como en el personal ofreciéndose la formación y las herramientas necesarias para el desempeño de la actividad.

    4. Como ayuda a sus empleados y colaboradores para el mejor desempeño de sus funciones, las instituciones les comunicarán 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 en ellos.

32. **Garantía de la libertad sindical**. Se garantiza a los empleados, sin excepción, los derechos de asociación, sindicación y negociación colectiva.

33. **Fomento de la vida de familia.** 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.

34. **Participación en otras actividades y asociaciones**

    1. 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.

    2. Asimismo se reconoce el derecho de los empleados y colaboradores a participar en asociaciones o partidos políticos u otras instituciones económicas, sociales o culturales, siempre que ello no interfiera en el adecuado desempeño de su actividad en la institución.

f) Responsables del cumplimiento de estas obligaciones

35. Son responsables del cumplimiento de estas obligaciones de la institución misma, en primer lugar, quienes ostentan cargos de dirección en ella y, en el ámbito que les corresponde, cuantos trabajan o colaboran en ella.

B) Los empleados y colaboradores con la institución

36. **Comprometidos con la institución.** Quienes trabajan y colaboran en una institución de la Compañía de Jesús, 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 su ideario o declaración institucional, respetando estos principios y los medios para realizarlos.

37. **Salvaguarda de la integridad de la institución**

1. 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.
2. 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.

38. **Vida privada y conflicto de intereses**

1. 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 y carácter propio, particularmente por parte de quienes ocupen puestos de responsabilidad.
2. Los empleados no podrán desarrollar aquellas actividades profesionales ajenas a la institución que puedan entrar en concurrencia directa con la actividad de la misma, salvo que cuenten con autorización especial.

39. **Actuaciones públicas.** Las personas que trabajen o colaboren en las instituciones y actividades de la Compañía, 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.

40. **Información confidencial**

1. Todos los que trabajan o colaboran en una institución de la Compañía 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.

41. **Acceso a documentación, datos y sistemas informáticos**

1. Los que trabajan y colaboran en la institución no tienen derecho a acceder a información ajena a sus funciones, excepto en su calidad de superior o persona autorizada para ello. Ningún empleado podrá sacar copias de documentos de la institución o de archivos informáticos, salvo que se requieran por motivos de trabajo.
2. Todos los datos y archivos informáticos deberán mantenerse de tal forma que cualquier empleado pueda sustituir a otro en todo momento. Por consiguiente, los archivos deberán estar completos, ordenados y su comprensión deberá resultar sencilla.
3. No está permitido, por ningún medio o procedimiento y vulnerando las medidas de seguridad establecidas para impedirlo, acceder sin autorización a datos o programas informáticos contenidos en un sistema o en parte del mismo o mantenerse en él en contra de la voluntad de quien tenga el legítimo derecho a excluirlo.
4. Los documentos y soportes de almacenamiento de datos utilizados en el lugar de trabajo no podrán ser accesibles a personas no autorizadas y, por consiguiente, se guardarán bajo llave. Los ordenadores deberán protegerse mediante la utilización de contraseñas que deberán ser cambiadas con frecuencia.

42. **Protección de datos de carácter personal**

1. Especial protección merecen los datos de carácter personal, a cuyos efectos se cumplirá escrupulosamente la legislación en la materia.
2. En modo alguno está permitido apoderarse, utilizar o modificar sin autorización, en perjuicio de tercero, datos reservados de carácter personal o familiar de otro que se hallen registrados en ficheros o soportes informáticos, electrónicos o telemáticos, o en cualquier otro tipo de archivo o registro, así como acceder por cualquier medio a los mismos o alterarlos o utilizarlos en perjuicio del titular de los datos o de un tercero.

43. **Administración de bienes**

1. 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 Compañía, los bienes que les han sido confiados.

2. Asimismo todos los directores y responsables de las instituciones deben vigilar cuidadosamente para que en la administración de bienes de las instituciones 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.

4. Los administradores de las instituciones 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.

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

44. **Blanqueo de capitales**

1. No está permitido adquirir, poseer, utilizar, convertir o transmitir bienes sabiendo que tienen su origen en una actividad delictiva, así como realizar cualquier otro acto para ocultar o encubrir su origen ilícito, o para ayudar a la persona que haya participado en la infracción o infracciones a eludir las consecuencias legales de sus actos.

2. Asimismo tampoco está permitida la ocultación o encubrimiento de la verdadera naturaleza, origen, ubicación, destino, movimiento o derechos sobre los bienes o propiedad de los mismos, a sabiendas de que proceden de alguno de actividades ilícitas o de un acto de participación en ellas.

45. **Utilización de instalaciones, equipos y servicios**

1. Los bienes de las instituciones de la Compañía están destinados al cumplimiento de sus fines. En consecuencia, las instalaciones, equipos y servicios de la institución se utilizarán exclusivamente para las funciones que les han sido asignadas. Ningún empleado o colaborador podrá hacer uso de ellos para fines personales, sin la autorización expresa del superior correspondiente.
2. 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.
3. En los medios informáticos se permitirá un moderado uso personal de los mismos que quedará sometido al control de la institución.
4. 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.

C) Los empleados y colaboradores con los beneficiarios o destinatarios de la actividad institucional, y la sociedad en general

46. 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*).

47. **Actuación íntegra, veraz y transparente**

1. Todos los que trabajen o colaboren en actividades e instituciones de la Compañía 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.

4. Todas las personas responsables de recopilar información de la institución y de transmitirla a las autoridades eclesiásticas y organismos públicos o de plasmarla en forma de anuncios públicos deberán comunicarla oportunamente en su totalidad, de manera veraz, abierta, puntual y comprensible.

48. **Relaciones con proveedores de bienes y servicios**

1. Todos los que trabajen y colaboren en instituciones y actividades de la Compañía se relacionarán con los proveedores de bienes y servicios de forma lícita, ética e íntegra.

2. 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.

3. 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.

4. Si se hace una oferta de este tipo a un responsable, empleado o colaborador, este deberá notificarlo inmediatamente a su superior.

5. 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.

49. **Relaciones con autoridades y organismos públicos**. En las relaciones con las Administraciones Públicas, ninguno de los que trabajan y colaboran en instituciones o actividades de la Compañía podrá influir de modo indebido sobre una autoridad, funcionario público o persona que participe en el ejercicio de la función pública para obtener de ellos decisiones favorables a la institución.

D) Relaciones personales dentro de la institución

50. 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.

51. **Comportamiento respetuoso y ajeno al uso de drogas**

    1. Han de evitarse las palabras soeces o irrespetuosas para los demás.
    2. Está prohibido introducir, vender, exhibir, ofrecer, facilitar o poseer material pornográfico de cualquier tipo en el centro de trabajo.
    3. El respeto debido a los demás obliga a presentarse en el trabajo correctamente vestido, de acuerdo con las normas de cada institución, y sin la influencia de alcohol o drogas.
    4. No están permitidos ningún acto de cultivo ni ninguna conducta relacionada con el tráfico y el consumo de drogas en el centro de trabajo.

52. **Descubrimiento y revelación de secretos**. 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.

III. MEDIDAS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO

53. **Difusión y comunicación**. Este Código se hará llegar a todos los que trabajan y colaboran en instituciones y actividades de la Compañía de España, permanecerá publicado en las páginas webs de ésta y de sus distintas instituciones y será objeto de las adecuadas acciones de comunicación, formación y sensibilización para su oportuna comprensión y puesta en práctica.

54. **Compromiso**. Las personas a las que sea de aplicación el presente Código firmarán un reconocimiento de que han recibido un ejemplar del mismo, manifestando que comprenden su contenido y están de acuerdo en su cumplimiento.

55. **Cumplimiento**

1. El cumplimiento de las disposiciones de este Código forma parte esencial de las obligaciones contractuales de los empleados de las distintas instituciones y comunidades de la Compañía, de modo que, sin perjuicio de cualquier otra responsabilidad a que pudiera dar lugar, el incumplimiento de las normas y pautas de actuación contenidas en él puede motivar la adopción de las sanciones disciplinarias que resulten de aplicación conforme a lo previsto en la correspondiente legislación laboral.
2. Nadie podrá solicitar de cualquier persona a la que sea de aplicación este Código que contravenga lo dispuesto en él.

56. **Comité de Observancia**

1. A fin de garantizar el cumplimiento del Código, existirá, como órgano dependiente del Provincial de España, un Comité de Observancia compuesto por tres miembros nombrados por él para un tiempo determinado.
2. Son funciones del Comité de Observancia:
   - Estudiar y dar respuesta a las consultas, quejas o comunicaciones que se reciban.
   - Tramitar las denuncias que procedan y, en su caso, proponer al Delegado correspondiente del Provincial la adopción de las medidas correctoras procedentes.
   - Ordenar la realización de auditorías y evaluaciones del cumplimiento del Código de Conducta, así como elaborar un informe anual que será presentado al Provincial.
   - Promover las adecuadas acciones de comunicación, formación y sensibilización para la oportuna comprensión y puesta en práctica del Código de Conducta en todas las instituciones y comunidades de la Compañía de España.
   - Proponer al Provincial las modificaciones en el Código de Conducta que permitan su adaptación permanente a nuevos compromisos y circunstancias.
3. Este Comité podrá actuar por propia iniciativa y a instancia o por comunicación de cualquier persona que trabaje en una institución o comunidad de la Compañía o se relacione con ella.

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

Correo postal: Provincial de España, Compañía de Jesús (Avenida de Moncloa, 6 - 28003 Madrid)

Correo electrónico: secretario@jesuitas.es

Fax: 915358243

57. **Comunicación de infracciones**

1. 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.

2. Las personas que se consideren afectadas por actuaciones contrarias a las disposiciones de este Código, podrán comunicar al director de la institución o al superior de la comunidad correspondiente o al Comité de Observancia los hechos que consideren lesivos.

3. La comunicación de posibles infracciones que se efectúen quedan amparadas con el correspondiente deber de sigilo y secreto sobre los informantes.

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

59. **Revisión**. 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 a la Compañía.

ANEXO

PROCEDIMIENTO PARA EL CONOCIMIENTO Y LA RESOLUCIÓN DE LAS POSIBLES INFRACCIONES AL CÓDIGO DE CONDUCTA

60. Las comunicaciones -siempre con la correspondiente identificación de quien las haga- de las posibles infracciones al presente Código por parte de empleados y colaboradores deberán hacerse verbalmente o por escrito al director o responsable de cada institución o centro de actividad, o directamente por escrito al Comité de Observancia. Recibida la comunicación directamente o a través del Comité de Observancia, el director o responsable de la institución procederá a la adopción de las medidas cautelares que considere oportunas dando cuenta de las mismas al Comité, al que remitirá todo lo actuado en el plazo más breve posible.

61. 1. El Comité de Observancia, si estimara que en los hechos hay indicios de alguna infracción del Código de Conducta, en el plazo de quince días abrirá una instrucción reservada para su averiguación y comprobación. A este fin, podrá recabar cuantas informaciones, testimonios u opiniones considere necesarios. Las personas a las que afecten estas actividades, tienen los deberes de sigilo, discreción y colaboración, quedando garantizada su indemnidad, así como la de quienes hubieran comunicado la infracción.

    2. Si el Comité de Observancia decidiera el sobreseimiento toda información reservada que figure en el expediente deberá ser destruida.

62. En la realización de estas actuaciones, que serán siempre adecuadas y proporcionadas a las circunstancias de cada caso, se actuará con total independencia, garantizándose el respeto al derecho de audiencia y a la presunción de inocencia de cualquier persona afectada.

63. 1. A la vista de las actuaciones realizadas, el Comité de Observancia en el plazo máximo de diez días desde la conclusión de la instrucción reservada propondrá al Delegado correspondiente del Provincial la adopción de las medidas que procedan, sancionándose conforme a las normas laborales aquellos incumplimientos o infracciones que constituyan faltas de este orden, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas o penales que pudieran

concurrir, que habrán de ser puestas de inmediato en conocimiento de las autoridades administrativas o judiciales competentes.

2. En el caso de infracciones cometidas por colaboradores, el Comité de Observancia, en función de la gravedad y reiteración de los hechos, decidirá si hay lugar a una amonestación o se ha de poner fin a la colaboración, sin perjuicio también de las responsabilidades administrativas o penales que pudieran concurrir, que habrán de ser puestas de inmediato en conocimiento de las autoridades administrativas o judiciales competentes.

64. Cuando existan responsabilidades administrativas o penales, se colaborará siempre en la investigación de los hechos aportando pruebas a lo largo del procedimiento para esclarecerlas, se procederá cuanto antes a reparar o disminuir el daño causado por la infracción o el delito y se establecerán medidas eficaces para prevenir y descubrir las infracciones que en el futuro pudieran cometerse con los medios o bajo la cobertura de cualquier institución de la Compañía de España.

65. 1. En el caso de que sea algún directivo quien haya infringido el Código, la comunicación habrá de dirigirse por escrito al Delegado correspondiente del Provincial o al Comité de Observancia. Recibida la comunicación, el Delegado del Provincial procederá a adoptar las medidas cautelares que considere oportunas, dando cuenta de las mismas al Comité de Observancia, al que remitirá en el plazo más breve posible todo lo actuado.

2. El Comité de Observancia, si percibiera que en los hechos hay indicios de alguna infracción del Código, en el plazo más breve posible abrirá una instrucción reservada para su averiguación y comprobación. A este fin, podrá recabar cuantas informaciones, testimonios u opiniones considere necesarios.

3. Si el Comité de Observancia decidiera el sobreseimiento toda información reservada que figure en el expediente deberá ser destruida. En otro caso, a la vista de las actuaciones realizadas en los plazos y términos previstos en este Anexo, propondrá al Delegado del Provincial la adopción de las medidas o sanciones que procedan.

4. Contra la decisión adoptada por el Delegado del Provincial cabe recurso ante el Provincial de la Compañía.

66. En el caso de que una persona física hubiese resultado víctima de algún delito, aparte de establecer cuanto antes las medidas que se estimen más convenientes para reparar o disminuir el daño causado, se le prestará el apoyo necesario a fin de eliminar las secuelas de todo orden que pudieran habérsele causado.