

CÓDIGO ÉTICO DE LA FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DE GETAFE

El Código Ético de la Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Universitario de Getafe (FIBHUG) es el documento que marca, desde una ética de la responsabilidad, las pautas de conducta de todas las personas que trabajan en la institución, tanto en relación con la población que investigan como entre los propios trabajadores.

I. PRINCIPIOS DE LOS PROFESIONALES EN RELACIÓN CON LA ORGANIZACIÓN

Ejercer sus funciones de manera responsable y transparente en relación con el propósito y visión de la institución.

Utilizar los recursos disponibles con eficiencia.

Respeto y cuidado para con las instalaciones y materiales de la Fundación.

Participar activamente con la organización en el adecuado desarrollo de los fines y objetivos de la FIB.

Practicar el respeto mutuo.

Contribuir de forma continuada a la mejora de la investigación en el centro.

Compromiso de la institución, y de sus profesionales, con la formación continuada para garantizar sus competencias.

Conjugar la actividad investigadora con la transmisión del conocimiento y la docencia práctica, para adquirir las competencias profesionales necesarias de los discentes.

Realizar la investigación básica y clínica con transparencia, de acuerdo a las normas ICH (*International Conference of Harmonization Guideline*) para la Buena Práctica Clínica (BPC): GCP E6(R2), los principios éticos básicos establecidos en las recomendaciones internacionalmente aceptadas, incluida la Declaración de Helsinki en su versión actualizada y las normas deontológicas y la legislación anticorrupción nacional e internacional, contenida en la Convención de la OCDE, adoptada el 21 de

noviembre de 1997, también recogida en la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (FCPA).

Utilizar el entendimiento y respeto entre los profesionales para prevenir conflictos y/o trato injusto, fomentando el diálogo y la empatía como método de toma de acuerdos y de resolución de problemas.

Dar ejemplo de buenas prácticas y trabajo en equipo.

Comprometerse con el entorno y mantener un sistema de mejora de la gestión ambiental, minimizando los residuos y haciendo un uso racional de los recursos materiales y energéticos de los que dispone la FIB.

II. PRINCIPIOS EN INVESTIGACIÓN

Respetar la dignidad del paciente y los principios éticos, sin discriminación, en las actuaciones que se realicen.

Evitar actuaciones o procedimientos innecesarios, aunque no sean cruentos o invasivos, en las investigaciones que se planteen.

Actuar de forma proactiva para disminuir el dolor o la molestia al paciente.

Actuar de forma proactiva para disminuir el dolor o la molestia al animal.

Utilizar las guías de práctica clínica y protocolos establecidos por la institución, teniendo en cuenta las necesidades específicas del sujeto investigado.

Basar la investigación en el respeto al medio, a la persona, al animal, y a la institución:

- Cada profesional estará identificado adecuadamente en todo momento.
- Así mismo, cumplirá y hará cumplir las leyes de protección de datos de carácter personal.
- Protegerá la confidencialidad de los datos relativos a la salud del acceso de un tercero no autorizado.

Respetar el derecho del paciente a dar, o revocar, su consentimiento para la realización de investigaciones. Atendiendo a todas las preguntas que realice.

Facilitar la información necesaria al paciente, de manera comprensible y en formatos accesibles, para permitirle tomar decisiones informadas, libremente.

III. PRINCIPIOS SOCIOLABORALES

La Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Universitario de Getafe pretende un clima organizacional basado en la confianza, el respeto y la empatía entre los trabajadores.

La Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Universitario de Getafe velará por:

- Promover un clima que favorezca las relaciones entre las personas de la institución, con independencia de su función, vínculo contractual o jerarquía, favoreciendo el trabajo en equipos interdisciplinarios.
- Garantizar la igualdad de oportunidades y desarrollo personal según mérito y capacidad, vinculados a las competencias profesionales, el comportamiento ético y el liderazgo positivo.
- Avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la organización.
- Planificar y elaborar las políticas y documentos necesarios para asegurar una óptima relación laboral interpersonal, un buen clima de trabajo, y que permitan al trabajador desarrollar sus capacidades y potencial.
- Respetar el derecho a la conciliación de la vida familiar y personal con la vida laboral.
- Promover la seguridad, la higiene y el cuidado de la salud de las personas, bajo la normativa vigente.

Los profesionales de la Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Universitario de Getafe velarán por:

- Trabajar en la mejora continua de la calidad y comunicar los incidentes de seguridad que se produzcan como parte integrante del proceso de mejora continua.
- Aportar los posibles cambios que, desde su perspectiva, puedan mejorar el funcionamiento de la entidad o que hagan los métodos de trabajo más eficaces.
- Actuar de manera honesta, responsable y profesional, regidos por el principio de la buena fe contractual.
- Responsabilizarse de la puesta en práctica del presente Código Ético en su totalidad.

IV. SOBRE LA CONDUCTA DE LOS MIEMBROS DEL INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN SANITARIA DE GETAFE

La FIBHUG, , como entidad gestora del Instituto de Investigación Sanitaria Getafe (IISG) manifiesta públicamente en una Declaración Institucional la política de tolerancia cero frente al fraude y la corrupción

La FIBHUG cuenta con procedimientos para la puesta en marcha de medidas eficaces y proporcionadas contra el fraude, teniendo en cuenta los riesgos detectados.

Estos procedimientos incluyen, dentro de las medidas destinadas a prevenir el fraude, la divulgación del presente Código Ético y de Conducta de los miembros del IISG. El presente documento constituye una herramienta fundamental para transmitir los valores y las pautas de conducta en materia de fraude, recogiendo los principios que deben servir de guía y regir la actividad de los miembros del IISG.

PRINCIPIOS ÉTICOS FUNDAMENTALES

La actividad diaria de los miembros del IISG debe reflejar el cumplimiento de los principios éticos recogidos en los artículos 52 a 54 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aunque no se trate de un empleado público como una de las acciones del IISG para preservar los valores y las pautas de conducta en materia de fraude.

Los citados artículos establecen lo siguiente:

CAPÍTULO VI. Deberes de los empleados públicos. Código de Conducta

Artículo 52. Deberes de los empleados públicos. Código de Conducta.

Los empleados públicos deberán desempeñar con diligencia las tareas que tengan asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico, y deberán actuar con arreglo a los siguientes principios: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, que

inspiran el Código de Conducta de los empleados públicos configurado por los principios éticos y de conducta regulados en los artículos siguientes.

Los principios y reglas establecidos en este capítulo informarán la interpretación y aplicación del régimen disciplinario de los empleados públicos.

Artículo 53. Principios éticos.

1. Los empleados públicos respetarán la Constitución y el resto de normas que integran el ordenamiento jurídico.
2. Su actuación perseguirá la satisfacción de los intereses generales de los ciudadanos y se fundamentará en consideraciones objetivas orientadas hacia la imparcialidad y el interés común, al margen de cualquier otro factor que exprese posiciones personales, familiares, corporativas, clientelares o cualesquiera otras que puedan colisionar con este principio.
3. Ajustarán su actuación a los principios de lealtad y buena fe con la Administración en la que presten sus servicios, y con sus superiores, compañeros, subordinados y con los ciudadanos.
4. Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
5. Se abstendrán en aquellos asuntos en los que tengan un interés personal, así como de toda actividad privada o interés que pueda suponer un riesgo de plantear conflictos de intereses con su puesto público.
6. No contraerán obligaciones económicas ni intervendrán en operaciones financieras, obligaciones patrimoniales o negocios jurídicos con personas o entidades cuando pueda suponer un conflicto de intereses con las obligaciones de su puesto público.
7. No aceptarán ningún trato de favor o situación que implique privilegio o ventaja injustificada, por parte de personas físicas o entidades privadas.

8. Actuarán de acuerdo con los principios de eficacia, economía y eficiencia, y vigilarán la consecución del interés general y el cumplimiento de los objetivos de la organización.
9. No influirán en la agilización o resolución de trámite o procedimiento administrativo sin justa causa y, en ningún caso, cuando ello comporte un privilegio en beneficio de los titulares de los cargos públicos o su entorno familiar y social inmediato o cuando suponga un menoscabo de los intereses de terceros.
10. Cumplirán con diligencia las tareas que les correspondan o se les encomienden y, en su caso, resolverán dentro de plazo los procedimientos o expedientes de su competencia.
11. Ejercerán sus atribuciones según el principio de dedicación al servicio público absteniéndose no solo de conductas contrarias al mismo, sino también de cualesquiera otras que comprometan la neutralidad en el ejercicio de los servicios públicos.
12. Guardarán secreto de las materias clasificadas u otras cuya difusión está prohibida legalmente, y mantendrán la debida discreción sobre aquellos asuntos que conozcan por razón de su cargo, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceros, o en perjuicio del interés público.

Artículo 54. Principios de conducta

1. Tratarán con atención y respeto a los ciudadanos, a sus superiores y a los restantes empleados públicos.
2. El desempeño de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo se realizará de forma diligente y cumpliendo la jornada y el horario establecidos.
3. Obedecerás las instrucciones y órdenes profesionales de los superiores, salvo que constituyan una infracción manifiesta del ordenamiento jurídico, en cuyo caso las pondrán inmediatamente en conocimiento de los órganos de inspección procedentes.
4. Informarán a los ciudadanos sobre aquellas materias o asuntos que tengan derecho a conocer, y facilitarán el ejercicio de Sus derechos

y el cumplimiento de sus obligaciones.

5. Administrarán los recursos y bienes públicos con austeridad, y no utilizarán los mismos en provecho propio o de personas allegadas. Tendrán, así mismo, el deber de velar por su conservación.
6. Se rechazará cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas que vaya más allá de los usos habituales, sociales y de cortesía, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal.
7. Garantizarán la constancia y permanencia de los documentos para su transmisión y entrega a sus posteriores responsables.
8. Mantendrán actualizada su formación y cualificación.
9. Observarán las normas sobre seguridad y salud laboral.
10. Pondrán en conocimiento de sus superiores o de los órganos competentes las propuestas que consideren adecuadas para mejorar el desarrollo de las funciones de la unidad en la que estén destinados. A estos efectos se podrá prever la creación de la instancia adecuada competente para centralizar la recepción de las propuestas de los empleados públicos o administrados que sirvan para mejorar la eficacia en el servicio.
11. Garantizarán la atención al ciudadano en la lengua que lo solicite siempre que sea oficial en el territorio.

PRINCIPIOS ÉTICOS ANTE LOS FONDOS PRTR

Con independencia de lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público, las personas que ejerzan tareas de gestión, seguimiento y/o control que participen en la ejecución de las medidas del PRTR (**Plan de Recuperación, Transformación , y Resiliencia**), prestarán especial atención en el cumplimiento del presente Código Ético y de Conducta en los siguientes aspectos y fases del procedimiento de gestión de proyectos financiados con fondos del MRR (**Mecanismo para la Recuperación y Resiliencia**)

1. Se llevará a cabo el cumplimiento riguroso de la legislación de la Unión, nacional y/o regional aplicable en la materia de que se trate, especialmente en las materias siguientes:

- a. Elegibilidad de los gastos.
- b. Contratación pública.
- c. Regímenes de ayuda.
- d. Información y publicidad.
- e. Medio Ambiente.
- f. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

2. Las personas empleadas públicas relacionadas con la gestión, seguimiento y control de los fondos del MRR ejercerán sus funciones basándose en la transparencia, un principio que implica claridad y veracidad en el tratamiento y difusión de cualquier información o datos que se den a conocer, tanto interna como externamente.

Este principio obliga a responder con diligencia a las demandas de información, todo ello sin comprometer, de ningún modo, la integridad de aquella información que pudiera ser considerada sensible por razones de interés público.

3. Se tendrá especial cuidado en cumplir el principio de transparencia:

- a) Cuando se den a conocer y comuniquen los resultados de procesos de concesión de ayudas financiadas por los fondos del MRR.
- b) Durante el desarrollo de los procedimientos de contratación.

4. El cumplimiento del principio de transparencia no irá en detrimento del correcto uso que el personal debe de hacer de aquella información considerada de carácter confidencial, como pueden ser datos personales o información proveniente de empresas y otros organismos, debiendo abstenerse de utilizarla en beneficio propio o de terceros, en pro de la obtención de cualquier trato de favor o en perjuicio del interés público.

5. Existirá conflicto de intereses cuando el ejercicio imparcial y objetivo por parte del personal empleado público de las funciones relacionadas con los fondos del MRR, se vea comprometido por razones familiares, afectivas, de afinidad política, de interés económico o por cualquier otro motivo, con los beneficiarios de las actuaciones cofinanciadas.

6. Un conflicto de intereses surge cuando una o un empleado público puede tener la oportunidad de anteponer sus intereses privados a sus deberes profesionales.

Se tendrá especial cuidado en que no se produzcan conflictos de intereses en el personal empleado público relacionado con los procedimientos de "contratación" y "concesión de ayudas públicas", en operaciones financiadas por fondos del MRR.

- a) Contratación pública:

- i. En el supuesto de que se identifique un riesgo de conflicto de intereses se procederá a:
 - Analizar los hechos con la persona implicada para aclarar la situación.
 - Excluir a la persona en cuestión del procedimiento de contratación.
 - En su caso, cancelar el procedimiento.
 - ii. En el caso de que efectivamente se haya producido un conflicto de intereses, se aplicará la normativa legal en materia de sanciones.
- b) Ayudas públicas:
- i. Los empleados públicos que participen en los procesos de selección, concesión y control de ayudas financiadas con fondos del MRR, se abstendrán de participar en aquellos asuntos en los que tengan un interés personal.
 - ii. En el caso de que efectivamente se produzca un conflicto de intereses, se aplicará la normativa legal en materia de sanciones.

RESPONSABILIDADES RESPECTO DEL CÓDIGO

Entender y cumplir los principios del presente Código Ético y de Conducta, es responsabilidad de todas las personas que llevan a cabo funciones de gestión, seguimiento y/o control de operaciones financiadas con fondos del MRR.

No obstante, conviene puntualizar y concretar algunas responsabilidades específicas, según los diferentes perfiles profesionales.

a) Todo el personal.

Tiene la obligación de:

1. Leer y cumplir lo dispuesto en el Código.
2. Colaborar en su difusión en el entorno de trabajo, a colaboradores, proveedores, empresas de asistencia técnica, beneficiarios de ayudas o cualquier otra persona que interactúe con el INSTITUTO.

b) Las personas responsables de servicio.

Además de las anteriores, tienen la obligación de:

1. Contribuir a solventar posibles dudas que se planteen respecto al Código.
2. Servir de ejemplo en su cumplimiento.

c) Los órganos directivos.

Promover el conocimiento del Código por parte de todo el personal, así como la obligación de fomentar la observancia del Código y de cumplir sus preceptos.

Aprobado en el Patronato de la Fundación Para la Investigación Biomédica del Hospital Universitario de Getafe el 14 de diciembre de 2022