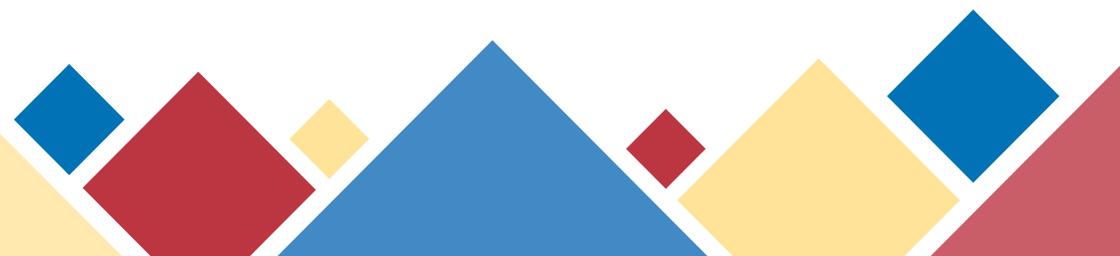




HERMANDADES DEL TRABAJO
CENTRO DE MADRID

CÓDIGO ÉTICO *y de conducta*

Incluye modificación y ampliación





CONTENIDO

Presentación	3
Objeto y ámbito de actuación	4
Alcance	4-5
Valores y principios	5-8
Normas generales de conducta	8-17
Aceptación y cumplimiento del Código	17-18
Puesta en funcionamiento	18
Lucha contra actividades ilícitas	19
Integridad en los negocios	19
Responsabilidad medioambiental	19-20
Propiedad industrial e intelectual	20
Vigencia	20-21



PRESENTACIÓN

*Comprometidos con el respeto a la legalidad vigente y a las normas que constituyen el compendio eclesiástico, el Consejo Diocesano de Hermandades del Trabajo-Centro de Madrid aprobó, en fecha **27 de marzo de 2019**, el Código Ético y de Conducta en el que están recogidos los valores como base de nuestra actuación.*

*Tomando en cuenta los cambios que se vienen produciendo en Hermandades del Trabajo-Centro de Madrid, además de los Estatutos, que proporcionan el marco jurídico canónico y tomando en cuenta las recomendaciones de los especialistas, el Consejo Diocesano, en su reunión de fecha **24 de junio de 2024**, aprobó la propuesta de modificación y ampliación del Código Ético y de Conducta.*

Hermandades del Trabajo-Centro de Madrid tiene la convicción de que sus miembros y personal actúan con responsabilidad e integridad, y se siguen esforzando por vivir nuestros valores y principios.

El presente Código Ético y de Conducta de HHT Madrid, que incluye modificación y ampliación, sigue siendo una norma rectora para todas las personas vinculadas a Hermandades del Trabajo-Centro de Madrid a todos los niveles. En ese sentido, este Código Ético asegura que haya mayor claridad en nuestra identidad, misión eclesiástica y compromiso social.

El Consejo Diocesano

Madrid, 24 de junio de 2024

Nota: Para una fácil comprensión de las modificaciones y actualizaciones, se han añadido en color azul.



OBJETO Y ÁMBITO DE ACTUACIÓN

Hermandades del Trabajo-Centro de Madrid (en adelante, "HHTM", la "Asociación" o la "Entidad") es una Asociación Pública de Fieles de ámbito diocesano constituida por y para trabajadores, en comunión con la comunidad eclesial y personalidad jurídica canónica pública, carente de ánimo de lucro, para el cumplimiento de cuyos fines desarrolla sus actividades a partir de valores y principios éticos.

Comprometida con el respeto a la legalidad vigente y las normas que constituyen el compendio eclesiástico, HHTM sitúa los valores recopilados en el presente Código Ético y de Conducta como base de su actuación.

Este Código ha sido llamado a desarrollar y formalizar la visión y los principios de la Entidad y a servir de guía para sus miembros y grupos de interés con los que se relaciona, en un entorno global, complejo y cambiante.

La asunción de un Código Ético representa el compromiso expreso de HHTM de aceptar unos criterios de conducta a cuyo estricto cumplimiento se vincula.

ALCANCE

Son destinatarios del Código Ético de Hermandades del Trabajo-Centro de Madrid todos sus empleados, que deberán conocer y aceptar su contenido y obligarse a su cumplimiento en el momento de su asociación, con independencia de la modalidad contractual con la que se hallen vinculados o la posición que ocupen dentro de su organigrama funcional.



Igualmente, quedarán obligados por este Código quienes en cada momento formen parte de los órganos de gobierno y estatutarios de la Entidad y en particular, los miembros de su Asamblea, del Consejo, de la Comisión para Asuntos Económicos y de aquellas otras Comisiones Estatutarias que pudieran constituirse en un futuro.

Las relaciones jurídicas que voluntarios, afiliados, colaboradores, militantes, simpatizantes, proveedores y cualesquiera otros terceros mantengan o puedan mantener con HHTM, quedarán igualmente amparadas por los principios del presente Código en todo aquello que les fuera de aplicación.

VALORES Y PRINCIPIOS

► **Transparencia.** HHTM garantiza plena transparencia en el desarrollo de su actividad y el derecho de acceso a la información sobre sus fines, y vela por el cumplimiento de las obligaciones de buen gobierno corporativo. La aplicación de este principio se proyecta en: el fomento de comportamientos éticos, la transparencia en la contratación de servicios y en el seguimiento de los mismos, la gestión global de la Entidad y en el compromiso de la misma para resolver cualquier controversia que pudiese perjudicar los intereses de sus miembros.

► **Lealtad institucional.** Siempre que no haya discrepancia con los intereses de la Entidad, las decisiones tomadas por la Entidad deben satisfacer los intereses de sus miembros. Por lo tanto, la Entidad no adoptará decisiones que puedan menoscabar o perturbar los intereses de sus integrantes, incluso cuando se gestionen los intereses propios de la misma, **asegurando así la alineación con el bienestar colectivo y evitando posibles conflictos de intereses.**



En caso de dudas o conflicto de intereses se recomienda consultar el apartado "IX. Prevención y gestión de los conflictos de intereses" para garantizar una alineación adecuada con el bienestar general.

► **Formación.** Uno de los objetivos del HHTM es procurar la mejora del nivel profesional de sus empleados y, para ello, la Entidad vela por la adecuada y continua formación de los mismos. De esta forma, se impulsa la excelencia en la prestación de sus fines y se facilita su adaptación a los nuevos y cambiantes entornos sociales y tecnológicos.

► **Orientación al trabajo.** HHTM, bien a iniciativa propia, bien en colaboración con instituciones públicas o privadas, participa en programas y campañas cuyo objetivo es la promoción y formación integral profesional de sus miembros, con el objetivo de favorecerlos en el acceso y la inserción en el mercado laboral. Para ello, procura que se respete su dignidad y sus derechos y trabaja para crear unas estructuras sociales que estén al servicio de la persona, conforme a sus fines y a la doctrina social de la Iglesia.

► **Sostenibilidad.** Para HHTM la sostenibilidad es un valor fundamental y una perspectiva transversal desde la que planifica su gestión global. La sostenibilidad debe ser entendida como fórmula a través de la que satisfacer las necesidades actuales de la Asociación, de sus empleados y de sus grupos de interés. La sostenibilidad se pone de manifiesto a través del compromiso de la Entidad con el crecimiento económico, el medio ambiente y el bienestar social.

► **Solidaridad.** La Entidad se ha construido sobre los principios de solidaridad, cooperación y trabajo en equipo. Quienes trabajamos en ella compartimos una misma meta y un mismo proyecto global y estamos dispuestos a poner en común tanto nuestros logros como nuestras dificultades. **No obstante, para garantizar la transparencia y el control adecuado, nos comprometemos a realizar o recibir donaciones de ma-**



nera cuidadosa y ética, evitando cualquier acción que pueda generar confusión o falta de control en este proceso, reforzando nuestro compromiso con la responsabilidad social y la gestión transparente de las contribuciones solidarias.

► **Responsabilidad.** Para HHTM, responsabilidad es anticipación, es hacerse cargo de las consecuencias de nuestras acciones y decisiones, es responder a las expectativas legítimas de sus miembros así como de los distintos grupos de interés, dando cuenta de los compromisos adquiridos más allá de lo estipulado en el marco jurídico vigente.

► **Diálogo permanente.** Las actividades desarrolladas por HHTM se sustentan en el principio de escucha atenta, diálogo fluido y permanente, con la finalidad de mejorar su relación con los distintos grupos de interés. Toda comunicación desarrollada por HHTM se rige por los principios de transparencia, veracidad y respeto.

► **Ética.** Para alcanzar su finalidad, el comportamiento del personal de HHTM debe estar orientado por criterios de ética personal, excelencia profesional y responsabilidad organizativa. Por ello, la Entidad vela por que en todo momento sus miembros actúen de forma adecuada, diligente y honesta, de manera que la imagen y la información que se proyecte hacia los distintos grupos de interés sea precisa, objetiva, completa, inmediata y veraz.

► **Vocación de servicio.** La misión de HHTM es la evangelización de los trabajadores, de sus familias y de sus ambientes, con el anuncio explícito de Jesucristo, de conformidad con la Doctrina de la Iglesia Católica, siendo parte integrante de la acción evangelizadora el desarrollo integral y promoción de los trabajadores, procurando que en todo momento se respete su dignidad y derechos, trabajando por crear unas estructuras sociales que estén siempre al servicio de la persona. Por



ello, la Entidad está abierta a cualquier sugerencia propuesta por parte de sus miembros que permita mejorar y contribuir a la consecución de sus fines.

NORMAS GENERALES DE CONDUCTA

► **I. Respeto y responsabilidad.** En virtud del presente Código, tanto HHTM como las personas sujetas al mismo, se comprometen con el respeto a la dignidad humana, a las libertades públicas reconocidas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en los acuerdos internacionales promulgados al respecto. Por tanto, todas sus actividades profesionales deberán desarrollarse con total respeto y garantía a los mismos.

► **II. Igualdad de oportunidades y no discriminación.** La Entidad se ha comprometido con un modelo de desarrollo profesional y promoción interna basado en los principios de competencia, mérito, capacidad e igualdad de oportunidades. Este modelo excluye y rechaza cualquier tipo de discriminación o conducta ofensiva basada en el género, la raza, el estado civil, el sexo, la edad, **la religión, la nacionalidad, la ideología, la identidad u orientación sexual, la discapacidad o cualquier otra razón de diversidad.**

Por ello, las decisiones en materia de promoción se adoptarán conforme a criterios claros, objetivos y transparentes. Todos los empleados serán informados de las herramientas de evaluación de su rendimiento y valoración de sus resultados, en caso de que sean aplicables.

Adicionalmente, el personal sujeto al presente Código debe rechazar y denunciar cualquier conducta ofensiva, amenazante o indiciaria de incurrir en posibles supuestos constitutivos de acoso sexual, **acoso laboral**, abuso de autoridad, discriminación, difamación o cualquier otra forma de agresión física, moral o psicológica.



► **III. Seguridad y salud laboral.** La Entidad pone a disposición del personal sujeto al presente Código todos los elementos de seguridad necesarios en función del puesto que ocupen o de la actividad que desempeñen y fomenta las medidas preventivas que resulten apropiadas en cada caso.

Asimismo, la organización reconoce la importancia de la formación en Prevención de Riesgos Laborales (PRL) como un componente esencial para garantizar la seguridad y salud de su personal. En este sentido, la Entidad se compromete a proporcionar a los colaboradores la formación necesaria en PRL, dotándolos de las habilidades y competencias requeridas para desarrollar sus actividades de manera correcta y segura.

El personal sujeto debe conocer y cumplir las normas de protección de la salud y de seguridad en el trabajo y debe comprometerse a observar las medidas de prevención de riesgos laborales sobre las que la Entidad informe y ponga a disposición.

La Entidad se compromete a conducir sus actividades de manera que se alcance un alto nivel de seguridad en sus procesos y servicios, prestando especial atención a la protección integral del personal sujeto al presente Código.

► **IV. Profesionalidad en el trabajo.** Las personas sujetas a este Código, actuarán en el ejercicio de aquellas competencias que les sean atribuidas por razón de sus puestos y cargos, poniendo en práctica criterios que conduzcan a obtener los mejores resultados, con la mayor eficacia y al menor coste posible, siguiendo siempre las pautas recibidas y aquellas que, según su respectiva formación resulten pertinentes, siempre en el marco de conseguir la mayor satisfacción a los grupos de interés.



► **V. Responsabilidad en el uso y gestión de los recursos financieros, lucha contra la corrupción pública y privada y correcto uso de los bienes y servicios.** Los empleados, directivos de la Entidad y miembros de sus órganos estatutarios y de gobierno se responsabilizarán del correcto uso de los recursos financieros que les sean facilitados.

Toda disposición de bienes o servicios de la Entidad deberá estar expresamente autorizada y documentada. Además, se evitará cualquier tipo de transacción económica que pueda ser interpretada como financiación de partidos políticos o de entidades públicas o privadas que estén relacionadas con actividades políticas. Con respecto a las relaciones con empresas privadas, se establecerán protocolos claros y medidas de transparencia para garantizar la legalidad e imparcialidad en todas las operaciones comerciales.

En aras de dicha concienciación con la lucha contra la corrupción, se han implementado los correspondientes controles internos dirigidos a reducir el riesgo de soborno y corrupción. Se fortalece la colaboración e información a los empleados para que conozcan y puedan hacer uso de dichos controles. De este modo, se fortalece la integridad en las transacciones financieras y la gestión responsable de recursos, alineándose con los principios éticos y legales que rigen las operaciones de la organización.

► **VI. Aceptación, ofrecimiento, solicitud y recepción de regalos y atenciones.** Como norma general, el personal sujeto al presente Código no podrá aceptar, ofrecer, recibir o solicitar para sí o para un tercero, regalos, obsequios, comisiones, retribuciones o atenciones, o cualquier otra clase de favor por parte de cualquier persona física o jurídica con la que se pretenda mantener o se mantenga cualquier tipo de relación o vínculo, con el fin de evitar que ello pueda afectar o influir directa



o indirectamente en la objetividad y honestidad de dichas relaciones, debiendo comunicar a sus superiores cualquier proposición que en ese orden reciban.

De igual modo, el personal sujeto al presente Código no podrá hacer, ni directa ni indirectamente, ningún pago en metálico, ni recibir u ofrecer obsequios o compensaciones de cualquier clase (salvo las que se consideren propias del curso normal de los negocios), para tratar de obtener ventajas o beneficios de cualquier clase o para tratar de influir de manera impropia en sus relaciones comerciales, profesionales o administrativas, tanto con entidades públicas como privadas.

En la aplicación del presente Código Ético, se considerarán regalos o atenciones permitidos aquellos que cumplan con los siguientes criterios: deben entregarse o recibirse como parte del uso social de cortesía aceptado o tener un valor simbólico o económicamente insignificante (a modo de ejemplo, pueden considerarse como tal, invitaciones a cursos, comidas de coste no excesivo u obsequios simbólicos o promocionales); no deben entrar en conflicto con los valores de ética y transparencia adoptados por la Entidad, ni con los principios del presente Código Ético; y deben estar permitidos por la legislación vigente y por la política de regalos. En caso de duda, será el superior jerárquico quien determine su resolución.

► **VII. Uso adecuado de los recursos y activos sociales de la asociación.**

HHTM pone a disposición del personal sujeto, los recursos (materiales, técnicos, tecnológicos, etc.) necesarios para el mejor desempeño de su actividad.

El personal sujeto tiene la obligación y la responsabilidad de emplear dichos recursos exclusivamente para fines profesionales y nunca para beneficios personales o para el desempeño de actividades que no estén relacionadas directamente con las funciones que les hayan sido



atribuidas conforme a su organigrama interno, Estatutos o a las restantes disposiciones o políticas internas.

De igual forma, el personal sujeto tiene la obligación de no descargar o tratar información que pueda vulnerar normas o derechos propios y de terceros y que pudieran comprometer la buena imagen, honor o reputación de la Entidad.

► **VIII. Uso responsable de los recursos informáticos y sistemas de comunicación.** Los recursos informáticos y sistemas de comunicación, y especialmente el correo electrónico e Internet, deben ser empleados única y exclusivamente para el desempeño de las funciones del personal sujeto, pudiendo someterse su uso a seguimiento o auditorías en cualquier momento.

► **IX. Prevención y gestión de los conflictos de intereses.** HHTM considera que la relación con el personal sujeto al presente documento debe basarse en la lealtad que nace de unos intereses comunes.

Durante el desempeño de sus responsabilidades y funciones en HHTM, todas las personas sujetas a este Código deben actuar con lealtad, atendiendo a la defensa de los intereses de la Asociación. Asimismo, deben evitar situaciones que puedan dar lugar a un conflicto entre **sus intereses personales o de sus familiares o allegados** y los de la Entidad.

Los conflictos de intereses aparecen en aquellas circunstancias en que los intereses personales, de forma directa o indirecta, son contrarios o entran en colisión con los propios de la institución, interfieren en el recto cumplimiento de sus deberes y responsabilidades profesionales o los involucran a título personal en alguna transacción u operación.

Cuando el personal sujeto tenga conocimiento o sospecha de la existencia de una situación que generara o pudiera generar un conflicto de intereses deberá informar de ello a la Entidad.



► **X. Confidencialidad de la Información.** Los empleados, afiliados, simpatizantes, militantes, voluntarios, asesores y colaboradores de la Entidad se comprometen a usar y obtener la información de terceros de manera ética y legal, evitando el uso ilegítimo y no ético de la misma, además, rechazarán cualquier dato obtenido de forma indebida o que viole el secreto empresarial. Mantendrán la más estricta confidencialidad sobre los datos personales y la información confidencial o secreta a la que tengan acceso en relación con la firma y sus clientes.

La Entidad protege y garantiza el derecho a la privacidad, intimidad y los datos personales confiados por clientes, proveedores, empleados, administraciones públicas y el público en general, asegurando su cumplimiento y garantía de acuerdo con las leyes aplicables y la confianza depositada en la Entidad.

Así, la actuación de los empleados, afiliados, simpatizantes, militantes, voluntarios, asesores y colaboradores deberá orientarse a:

- No divulgar información que pueda dañar la imagen y reputación de HHTM.
- Informar a los superiores o personas responsables en caso de tener noticia o sospecha de posibles filtraciones.
- Solicitar valoración e instrucción a los respectivos responsables cuando surjan dudas acerca del tratamiento adecuado de la información, en particular cuando del uso de la misma puedan derivarse actuaciones de competencia desleal o afectar a la libre competencia.
- Guardar secreto sobre datos e informaciones a las que se tenga acceso por el desempeño de las actividades propias, aunque no esté explícitamente indicado el deber de no revelarlas.



- Respetar de manera escrupulosa la normativa vigente en materia de Protección de Datos de Carácter Personal aplicando las medidas de seguridad que en cada caso resulten pertinentes.
- No utilizar nunca la información privada o personal a la que se tenga acceso como consecuencia del ejercicio de funciones propias para beneficio personal.
- No divulgar ni contribuir a difundir rumores sobre empleados, directivos, mandos intermedios, miembros de los órganos de gobierno y estatutarios, grupos de interés identificados, ni realizar o promulgar comentarios infundados sobre la marcha de la Entidad.

▶ **XI. Imagen y reputación corporativa.** HHTM considera la imagen corporativa como uno de sus principales activos. Por ello, el personal sujeto deberá velar por el correcto uso de la imagen institucional de la institución, de sus distintos logos y marcas y contar con la debida autorización para el uso y reproducción de logos, marcas e imágenes de terceros, con el fin de preservar la confianza de sus miembros y no perjudicar la reputación corporativa de la Entidad.

Igualmente, las personas sujetas a este Código han de ser especialmente diligentes en sus intervenciones, con independencia del medio o entorno en que se produzcan (prensa escrita, redes sociales, foros, conferencias, etc.), siempre que actúen en nombre de la asociación, proyecten los intereses de la misma o hagan uso de sus recursos, activos o instalaciones.

▶ **XII. Cumplimiento normativo y participación política responsable.** El personal sujeto debe cumplir con rigor y seguir fielmente lo establecido en la legislación vigente, en la normativa canónica, en sus Estatutos y en la restante regulación que resulte de aplicación atendiendo a su misión y a sus fines.



HHTM es una asociación pública de fieles de ámbito diocesano y libre adscripción política. Sin embargo, el personal sujeto puede participar, libre y voluntariamente en cuantas actividades y campañas políticas desee, ya sea como afiliado o simpatizante, siempre que no interfieran en el normal desempeño del desarrollo de la Entidad, ni se utilicen para ello su nombre, sus recursos, activos o instalaciones.

► **XIII. Responsabilidad Social Corporativa.** HHTM manifiesta su compromiso con los principios de Responsabilidad Social Corporativa, promoviendo y contribuyendo de forma activa y voluntaria al desarrollo social y económico.

Uno de los principales valores y principios de la Entidad es velar por la integración social de colectivos con especiales dificultades y en riesgo de exclusión social, creando programas educativos y servicios sociales que respeten su dignidad y sus derechos y faciliten su acceso al mercado laboral.

Desde HHTM colaboramos, en la medida de nuestros recursos y capacidades, con aquellas iniciativas que nos ayudan a profundizar en nuestro compromiso con la sociedad y a contribuir al desarrollo integral de los individuos implicados.

Nuestro propósito es afrontar problemas y retos sociales, mediante la colaboración con instituciones relevantes que nos permitan alcanzar este fin.

Para HHTM el concepto de Responsabilidad Social Corporativa es un concepto integral, que comprende los principios relativos tanto a la formación de los empleados como a la conciliación de su vida laboral y familiar.

► **XIV. Política de selección y de relación con proveedores.** La selección de proveedores de bienes, productos y servicios en la Entidad se llevará



a cabo **siguiendo los estándares de diligencia debida y de acuerdo con los valores de la Entidad** y con los criterios de transparencia, objetividad y libre concurrencia, de manera que se garantice la calidad y la eficiencia.

Se valorarán, especialmente, las condiciones económicas, su reputación, solvencia técnica y financiera, así como los resultados de experiencias **y cualquier ocurrencia previa de delitos en el seno de la Organización**. En todo caso, los empleados, directivos y demás órganos de gobierno de la Entidad deberán cumplir y respetar su normativa interna a la hora de proceder a la selección de sus proveedores, así como a la adjudicación de trabajos, suministros y servicios. **Este compromiso incluirá la obligación de examinar detenidamente cualquier historial de delitos relacionado con los posibles proveedores como parte integral del proceso de selección, reforzando así el compromiso con la integridad y legalidad en todas las transacciones comerciales.**

HHTM dispondrá de los medios necesarios para evitar que los intereses personales de sus empleados, directivos o los miembros de sus órganos de gobierno puedan entrar en colisión con los principios que deberán regir la ejecución de los procesos referidos en este epígrafe.

► **XV. Cumplimiento de la legalidad vigente.** Todos los empleados, afiliados, simpatizantes, militantes, voluntarios, asesores y colaboradores velarán por el cumplimiento de la legislación y normativa vigente y aplicable a la actividad que desarrollen. Asimismo, en todo momento respetarán los compromisos y obligaciones asumidos por HHTM en sus relaciones contractuales con terceros.

► **XVI. Conciliación de vida familiar y profesional.** Para asegurar el equilibrio entre la vida personal y familiar, se aplican medidas que permitan compatibilizar las obligaciones contraídas con HHTM con el tiempo necesario para el desarrollo de un proyecto de vida personal.



► **XVII. Relaciones con terceros.** Todas las relaciones que HHTM mantenga con terceros serán documentadas por escrito, a través del/os documento/os que jurídicamente resulte/n procedente/s, en los que se expresarán en términos claros los derechos y obligaciones nacidos de las referidas relaciones.

ACEPTACIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO

El presente Código Ético y de Conducta, modificado y actualizado, es de obligado cumplimiento para todas las personas sujetas al mismo, en el marco de su alcance, y para aquellos terceros que se hubieran comprometido voluntariamente a su observancia, **incluyendo expresamente a los proveedores de bienes, productos y servicios. La aceptación y compromiso de los proveedores con este Código es esencial para establecer y mantener relaciones comerciales con la Entidad.**

HHTM comunicará y difundirá el contenido de este documento a todo el personal sujeto, que deberá comprometerse formalmente a su cumplimiento.

Adicionalmente, la Entidad requerirá periódicamente a sus miembros para que manifiesten de forma expresa que conocen y cumplen las pautas de conducta establecidas en el presente Código y llevará a cabo sesiones de formación sobre los aspectos que lo integran.

La infracción de sus disposiciones se analizará en conjunción con lo dispuesto en sus Estatutos, procedimientos y políticas corporativas y demás disposiciones legales vigentes, aplicando, en su caso, las sanciones que resulten procedentes de acuerdo con el Convenio Colectivo aplicable y con el régimen sancionador internamente establecido.



Cualquier duda en relación con la interpretación o aplicación de este Código deberá ser consultada con el superior jerárquico procedente, conforme a lo establecido en el Organigrama de la asociación.

Nadie, independientemente de su categoría, rango o posición, estará autorizado para solicitar a cualquiera de sus sujetos obligados que contravenga lo establecido en el presente Código. De igual modo, ningún empleado podrá justificar una conducta impropia amparándose en una orden superior o en el desconocimiento del presente documento.

PUESTA EN FUNCIONAMIENTO

HHTM mantiene el presente Código Ético y de Conducta accesible a través de la web corporativa (<https://hhtmadrid.com/>) y **accesible a través de la web** <https://www.canaldedenuncias.com/es/Hermandades>. La Entidad ha establecido canales adecuados para la comunicación de vulneraciones o sospechas de infracción o incumplimiento de **infracciones penales o administrativas e infracciones del Código Ético**. Dichos canales se encuentran accesibles **en la mencionada web en el apartado de canal de denuncias**. **A través de la citada web se atenderán denuncias y aspectos relacionados con la ética institucional.**

Queda garantizada la confidencialidad, **anonimato e indemnidad** de los autores de las denuncias que serán protegidos de cualquier potencial represalia (**siempre y cuando denuncien de buena fe**), sin perjuicio de las obligaciones legales y de protección de los derechos de las empresas o de terceros, incluidos los de quienes trabajan o colaboran con la Entidad.

La persona que se encuentre en situación de conflicto con los principios del presente Código Ético y de Conducta estará obligada a informar al respecto y proceder a la oportuna comunicación.



LUCHA CONTRA ACTIVIDADES ILÍCITAS

La Entidad se compromete a promover y mantener los más altos estándares de integridad, ética y legalidad en todas sus actividades. Todos los miembros deben cumplir con las leyes y regulaciones aplicables, y se espera que actúen de manera ética en todas las interacciones relacionadas con la Entidad.

Los miembros de la Entidad no deben participar en actividades ilegales, incluido, pero no limitado a, el blanqueo de dinero, fraude, corrupción u otras prácticas ilícitas. La Entidad repudia enérgicamente cualquier forma de participación en actividades delictivas y se reserva el derecho de tomar medidas disciplinarias, incluida la expulsión, contra aquellos miembros que violen esta cláusula.

Además, la Entidad se compromete a colaborar plenamente con las autoridades competentes en caso de que surjan preocupaciones legítimas sobre la conducta de sus miembros.

INTEGRIDAD EN LOS NEGOCIOS

Los empleados, afiliados, simpatizantes, militantes, voluntarios, asesores y colaboradores de la Entidad no ofrecerán ni realizarán, de forma directa o indirecta, ningún pago en metálico, en especie o de cualquier otro modo, a personas al servicio de cualquier entidad, pública o privada, partido político o candidato para un cargo público, con la intención de obtener o mantener, ilícitamente, negocios u otras ventajas.

RESPONSABILIDAD MEDIOAMBIENTAL

La Entidad se compromete a proteger el medio ambiente en todas sus actividades. Sigue las leyes ambientales y trabaja para reducir el im-



pacto en la naturaleza. La Entidad usa los recursos de manera responsable y promueve prácticas que cuidan la biodiversidad y minimizan la contaminación.

La Entidad demuestra estos compromisos integrando la gestión ambiental en su estrategia, definiendo directrices, recomendaciones y procedimientos orientados a garantizar el cumplimiento legal y la difusión de las mejores prácticas para la preservación y mejora del entorno.

PROPIEDAD INDUSTRIAL E INTELECTUAL

El respeto a los derechos de marca y propiedad intelectual es clave y de obligado cumplimiento tanto por parte de las personas trabajadoras de la Entidad como por terceras partes. De modo que, la Entidad tiene un firme compromiso con el cumplimiento de los derechos de propiedad intelectual e industrial tanto propios como de terceros/as externos/as.

Todo el personal se compromete a adoptar las medidas necesarias para proteger tanto la propiedad intelectual como la industrial de los diseños y creaciones de la Entidad, así como una prohibición expresa de usar obras o creaciones que no estén libres de derechos o de las que no tengan las pertinentes autorizaciones para su uso.

Los diseños y creaciones que se realicen en el marco de una relación laboral y/o comercial con la Entidad serán propiedad de la misma.

VIGENCIA

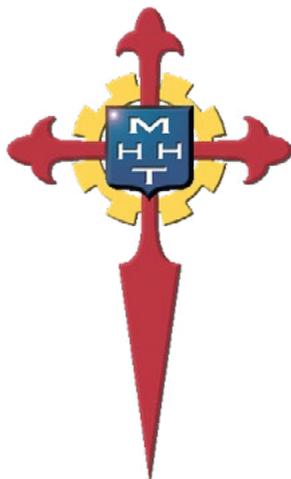
El presente Código Ético y de Conducta, modificado y actualizado, ha sido aprobado por el Consejo de Hermandades del Trabajo-Centro de Madrid, en fecha de 24 de junio de 2024 siendo de aplicación a partir del día siguiente de la fecha de su aprobación.



El Código se mantendrá vigente mientras no sea modificado o derogado por otro posterior. El Código Ético y de Conducta de HHTM se revisará y actualizará periódicamente por el Consejo de la Entidad, teniendo en cuenta para ello las sugerencias y propuestas que realicen las personas sujetas y los compromisos adquiridos por la asociación en materia de responsabilidad social y buen gobierno.

“Unos por otros y Dios por todos”

D. Abundio García Román. Fundador de las HHT



Hermandades del Trabajo-Centro de Madrid

C/ Raimundo Lulio, 3 - 28010 Madrid

914 473 000 | info@hhtmadrid.com

hhtmadrid.com

La información contenida en el presente documento es propiedad de Hermandades del Trabajo-Centro de Madrid y no puede ser copiada, usada o divulgada total o parcialmente, ni de ningún modo ni por ningún medio transmitida (ya sea electrónico, mecánico, reprográfico, de grabación o de cualquier otra naturaleza) ajeno a la Entidad sin el previo recabo del consentimiento por escrito de persona autorizada.