



CÓDIGO ÉTICO

PRL INNOVACIÓN
Asociación para la Innovación
en Prevención y Salud

PRL Innovación (Asociación para la Innovación en Prevención y Salud),
C/ Puerta del Sol, 5, 4ª planta,
28013 Madrid
www.prlinnovacion.com
Mayo 2024

PRL Innovación apoya la protección del copyright. El copyright estimula la creatividad, defiende la diversidad en el ámbito de las ideas y el conocimiento, promueve la libre expresión y favorece una cultura viva. Gracias por comprar una edición autorizada y por respetar las leyes del copyright al no reproducir, escanear ni distribuir ninguna parte de esta obra por ningún medio sin permiso.

Título: "Código Ético de PRL Innovación - Asociación para la Innovación en Prevención y Salud".

Autoría: PRL Innovación (Asociación para la Innovación en Prevención y Salud).

Reservados todos los derechos. Queda prohibido reproducir parte alguna de esta publicación, cualquiera que sea el medio empleado, electrónico o mecánico, incluyendo fotocopiado, grabado o cualquier sistema de almacenado y procesado de información, sin el permiso previo por escrito del editor.

No será aceptada ninguna responsabilidad por parte del editor o de los autores de la obra, como consecuencia de posibles pérdidas incurridas por individuos u organizaciones derivadas de acciones resultantes del material publicado en esta obra.



Uso del masculino plural en referencia a personas de ambos sexos.

La utilización en esta Guía del masculino plural cuando nos referimos a mujeres y hombres en el trabajo como colectivo no tiene intención discriminatoria alguna, sino la aplicación de la ley lingüística de la economía expresiva, para facilitar la lectura con el menor esfuerzo posible, dada la abundancia de datos, refiriéndonos explícitamente a trabajadores y trabajadoras cuando la comparación entre sexos sea relevante en el contexto.

Índice

1. Introducción	pág. 4
2. Misión	pág. 5
3. Valores	pág. 5
4. Socios	pág. 5
5. Administradores, Directivos y Empleados	pág. 6
6. Junta Directiva	pág. 9
7. Colaboradores y patrocinadores	pág. 9
8. Autoridades y Sociedad Civil	pág. 10
9. Canales de comunicación de infracciones	pág. 10
10. Tramitación de las denuncias	pág. 10
11. Sanciones	pág. 11

1. Introducción

PRL Innovación (en adelante “PRL-I” o “la asociación”), es una asociación privada sin ánimo de lucro, independiente y no política, formada por empresas y entidades públicas y privadas, representadas por los técnicos responsables de los Servicios de Prevención Propio o Mancomunado de dichas organizaciones en España.

Con este documento, PRL-I se dota de pautas de conducta que orienten la actuación y el comportamiento ético de todos sus miembros. Conocer y cumplir estas pautas debe ser una prioridad para todos, en el convencimiento de que la ética y la integridad son valores fundamentales en el desarrollo de nuestra actividad, imprescindibles para que la asociación pueda cumplir adecuadamente su misión y sirva a la sociedad y que nos permiten, por un lado, generar valor y confianza para nuestros asociados y entidades colaboradoras y, por otro, proteger la imagen y la reputación de la asociación y de los asociados.

El cumplimiento de este Código en sus principios, reglas y pautas de conducta, concierne y obliga a todos los miembros, colaboradores y componentes de PRL-I, con independencia de su responsabilidad, del rol que ocupen dentro de la asociación y del tipo de vinculación con ella, si bien las obligaciones son lógicamente específicas en cada caso.

El Código es de aplicación tanto en todas sus actividades diarias de trabajo, como en sus relaciones con los restantes socios de la misma, con terceras partes en general y con los clientes, proveedores y entidades colaboradoras y patrocinadoras de PRL-I. Las empresas colaboradoras/patrocinadoras deberán trabajar también según las normas y comportamientos detallados en el presente Código cuando desarrollen actividades en nombre de PRL-I o bajo el amparo de su nombre.

Este Código Ético no pretende ser exhaustivo ni convertirse en una lista cerrada de normas, sino servir más bien de guía para lograr un comportamiento ético. Sus indicaciones, aunque son de obligado cumplimiento, deben entenderse también como una orientación que permita tomar en cada caso las decisiones y adoptar las conductas más correctas y éticas.

El Código deberá ser aceptado por cualquier persona que se integre en PRL-I, ya sea en calidad de socio o con cualquier otro rol o vinculación. Nadie podrá solicitar a otro miembro de PRL-I que contravenga lo establecido en el presente Código Ético, ni podrá justificar una conducta impropia amparándose en una orden de un superior ni en el desconocimiento del Código Ético.

Vigilar y controlar el cumplimiento de las reglas y principios de este Código atañe a todos: socios, administradores, directivos y empleados de PRL-I. Todos ellos deben

comunicar cualquier infracción del mismo que observen o de las que tengan conocimiento, en cualquier circunstancia.

Este Código ha sido aprobado por la Junta Directiva de PRL-I y sometido a información de la Asamblea de Socios. Los Socios podrán hacer cuantas sugerencias de modificación consideren convenientes, que serán estudiadas por la Junta Directiva. Este código será revisado por la Junta cada 3 años.

2. Misión de PRL Innovación

Promover la cultura de la innovación y la excelencia en el campo de la prevención, salud y bienestar, con el objetivo de generar valor para las personas e integrar la cultura preventiva en el ámbito laboral y la sociedad en general. Todo ello, de forma plenamente alineada con los objetivos de negocio de las organizaciones.

3. Valores de PRL Innovación

Los principios éticos y profesionales sobre los que basa PRL-I su actuación son:

- Colaboración y networking.
- Búsqueda constante de la mejora e innovación continua.
- Rigor técnico.
- Centrado en las personas y su bienestar.
- Impacto positivo en las organizaciones y en su entorno social.
- Compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad social empresarial.

4. Socios

Los socios de PRL-I deben:

- Participar en la aprobación, mejora, cumplimiento y difusión del Código Ético de PRL-I e impulsar su aplicación práctica.
- Promover y controlar la aplicación y el cumplimiento de sus normas y principios por parte de todos los colectivos a los que afecta y, muy en particular, respecto de:
 - Los propios socios de la asociación.
 - Los administradores, directivos y empleados de PRL-I.
 - Los proveedores de la asociación.
 - Las relaciones con entidades colaboradoras y patrocinadores.
 - Las relaciones con las autoridades y organismos públicos.
 - Las relaciones con la sociedad en general.
- Elegir, como administradores y/o directivos de PRL-I, a personas que reúnan las condiciones adecuadas de honradez, preparación y experiencia y exigirles que

- desempeñen sus funciones, mediante un ejercicio profesional transparente y responsable de sus capacidades.
- Contribuir al cumplimiento, mejora y desarrollo de la Misión y Valores de PRL-I, en línea con los principios de su Código Ético.
- Asegurar el cuidado y respeto de los bienes de PRL-I, haciéndose responsables de cuidar y de hacer un uso adecuado de los activos e instalaciones y de los recursos puestos a disposición, incluidos los referentes a la propiedad intelectual, datos vinculados a tecnologías, material informático, CRM u otros, ordenadores, PC y otras herramientas.
- Asegurar que, en el desempeño de su Misión, PRL-I tenga un impacto duradero y relevante en la Sociedad, tratando de evitar que la persecución de objetivos secundarios o de corto plazo pueda desvirtuar o desviarle de su Misión esencial o comprometer su continuidad o su independencia.
- Evitar situaciones que conlleven un conflicto entre los intereses personales del socio y los de PRL-I, absteniéndose de intervenir o influir en la toma de decisiones en las que exista cualquier tipo de interés opuesto a los de PRL-I, ya sea propio o de un tercero.
- Abstenerse de utilizar el nombre de PRL-I, o la pertenencia a la misma, de forma inapropiada, atribuyéndose cualquier tipo de representación de la misma o utilizando la condición de socio de PRL-I en beneficio propio.
- Fomentar el prestigio de PRL-I y la difusión de las reglas y principios, con el ejemplo de una conducta personal y una actuación profesional plenamente ajustadas a los principios de la Ética. Ello incluye tanto sus actuaciones en el seno de PRL-I, ejerciendo sus derechos de socio y colaborando activamente con las actividades de la asociación, como su conducta personal y profesional fuera de la misma en todo lo que se pueda vincular a la asociación.
- Comunicar inmediatamente a la Junta Directiva de la asociación cualquier hecho o situación que pudiera suponer o llegar a ocasionar un conflicto entre el interés de PRL-I y el particular del socio, y colaborar en la adopción del acuerdo que proceda.
- No atentar de ninguna manera contra los intereses de PRL-I, respetando sus instalaciones y a las demás personas de la asociación.
- Abonar las cuotas que se fijen.

5. Administradores, Directivos y Empleados

En el ejercicio de sus funciones de administración y gestión en el seno de la asociación, los miembros de la Junta Directiva y los directivos y empleados de PRL-I deben:

- Ejercer su actividad y sus funciones de modo profesional, responsable y ético, de acuerdo con las buenas prácticas profesionales y los principios y normas de la legislación vigente en cada momento.
- Difundir el Código Ético entre los miembros de la asociación.
- Cumplir y hacer cumplir el Código Ético y, para ello, hacer uso de los mecanismos adecuados para garantizar su efectiva aplicación, detectando, denunciando y corrigiendo las posibles infracciones que observen, siguiendo, en su caso, los procedimientos indicados más adelante.

- Informar, puntualmente y con plena exactitud, veracidad y transparencia, acerca de la situación y perspectivas de PRL-I y de la efectividad con que está desarrollando su Misión y poniendo en práctica su estrategia.
- Promover la participación de los socios en el seno de la asociación, fomentando, de modo especial, la presencia activa de los mismos en las Asambleas, mediante el uso de instrumentos y mecanismos que permitan el acceso de los socios a toda la información que consideren relevante y al ejercicio efectivo de sus derechos de información, expresión y voto.
- Promover la participación de los socios en las actividades de PRL-I sin establecer diferencias o preferencias entre ellos que no se justifiquen.
- Aprovechar el potencial de talento disponible, de acuerdo con las necesidades existentes en cada momento y asegurando un trato igualitario a los socios.
- Mantener la independencia de criterio de la asociación en sus actividades, publicaciones, manifestaciones externas y relaciones con organismos e instituciones públicas o privadas, centrándose siempre en aquello que permita difundir, fomentar y reforzar la necesidad y conveniencia de observar los principios y prácticas de un buen gobierno corporativo.
- Asegurar la confidencialidad de documentos y datos internos de PRL-I, en especial, de aquellos que contengan o se refieran a informaciones relevantes que afecten personalmente a los socios o a terceros o que contengan información económica, de gestión o de gobierno de la asociación, mientras dicha información no haya sido declarada pública.
- Los administradores, directivos y empleados de PRL-I deben velar por la confidencialidad de los documentos y datos que afecten a cualquier dominio de actividad de PRL-I, de sus socios, proveedores y/o colaboradores, preservándola para que no pueda ser utilizada de forma indebida en beneficio propio o de terceros. Esta obligación de confidencialidad no decae, aunque se haya cesado la vinculación con la asociación.
- Cumplir y hacer cumplir las normas y principios de contabilidad generalmente aceptados y establecer los sistemas internos y externos de control y gestión del riesgo adecuados a las características de PRL-I.
- Mantener los libros y registros de actividad de la asociación con prontitud, exactitud y veracidad, de modo que permita la obtención de información y la toma de decisiones de forma adecuada, consciente y responsable.
- Facilitar, si procede, a los auditores de PRL-I, toda la información y explicaciones que requieran para la adecuada realización de su trabajo.
- Facilitar el control de sus eventuales retribuciones, de modo que se garantice la adecuación a su nivel de responsabilidad y desempeño y a las características de PRL-I.
- Gestionar, diligentemente y con rigor y disciplina financiera, los recursos y patrimonio de PRL-I para asegurar que la asociación puede hacer frente, en todo momento, al pago y cumplimiento de sus deudas y obligaciones, sin dilaciones ni incumplimientos injustificados y proceder al cobro de sus créditos con la diligencia que el caso requiera.
- Subordinar los intereses propios a los de PRL-I cuando actúen en nombre y representación de ésta y no utilizar los activos, recursos e intangibles sociales de la

- asociación en su propio beneficio, salvo, con la debida transparencia, previa la autorización de la Junta Directiva y mediante la contraprestación que sea adecuada en el mercado.
- Comunicar inmediatamente a la Junta Directiva de la asociación cualquier hecho o situación que pudiera suponer o llegar a ocasionar un conflicto entre el interés de PRL-I y el particular del administrador, directivo o empleado, y colaborar en la adopción del acuerdo que proceda. Esto implica comunicar si se desarrolla, personalmente o mediante un tercero, actividades profesionales similares a las que desarrolla PRL-I y que puedan constituir un conflicto de intereses.
- No entorpecer en modo alguno el buen funcionamiento de los órganos de gestión y de gobierno de la asociación, permitiendo la necesaria renovación de cargos y funciones, de modo que la permanencia de ningún administrador, directivo o empleado se convierta en pieza indispensable y/o insustituible de la asociación.
- Elegir a los colaboradores y empleados de la asociación, con arreglo a los principios de idoneidad para el puesto, mérito y capacidad, procurando únicamente lo que, en cada momento, sea más conveniente para el interés de PRL-I.
- Tratar con educación, respeto y equidad a los demás socios o empleados de la asociación, con pleno respeto a su dignidad y opiniones personales, y sin que pueda ser motivo de discriminación o falta de consideración sus diferentes características o condiciones particulares.
- No discriminar a ninguna persona por razón de raza, religión, edad, nacionalidad, sexo o cualquier otra condición personal o social, ajena a sus condiciones de idoneidad, mérito y capacidad.
- Fomentar el desarrollo, formación y promoción profesional de los socios y empleados de la asociación.
- Vincular la retribución y promoción de los empleados de la asociación a sus condiciones de idoneidad, mérito y capacidad.
- Asegurar que la información sobre salud personal, los datos relativos a las evaluaciones periódicas de personal, y las relativas a retribución o niveles salariales, sean confidenciales, para preservar y proteger la vida privada de cada empleado. El acceso a este tipo de información está reservada a las personas que, por su responsabilidad, función o cargo, estén debidamente autorizadas.
- Garantizar la seguridad y salud en el trabajo de los empleados de PRL-I adoptando cuantas medidas sean razonables para optimizar las medidas de prevención de riesgos laborales.
- No permitir ninguna forma de violencia, acoso o abuso en el trabajo.
- Procurar la conciliación del trabajo con la vida personal y familiar de los empleados y la desconexión tecnológica.
- Procurar la integración laboral de las personas con discapacidad o minusvalía, eliminando en el ámbito de la asociación todo tipo de barreras para su inserción.
- Asegurar el cuidado y respeto de los bienes de PRL-I, haciéndose responsables de cuidar y de hacer un uso adecuado de los activos e instalaciones y de los recursos puestos a disposición, incluidos los referentes a la propiedad intelectual, datos vinculados a tecnologías, material informático, CRM u otros, ordenadores, PC y otras herramientas.
- Asegurar que, en el desempeño de su Misión, PRL-I, tenga un impacto duradero y relevante en la Sociedad, a medio y largo plazo, tratando de evitar que la

- persecución de objetivos secundarios o de corto plazo, pueda desvirtuar o desviarle de su Misión esencial o comprometer su continuidad o independencia.
- Fomentar el prestigio de PRL-I y la difusión de las reglas y principios del Buen Gobierno Corporativo, con el ejemplo de una conducta personal y una actuación profesional plenamente ajustadas a los principios de la ética. Ello incluye tanto sus actuaciones en el seno de PRL-I como su conducta personal y profesional fuera de la misma en todo lo que se pueda vincular a la asociación.

6. Junta Directiva

La Junta Directiva de PRL-I asume específicamente y además de las anteriores, las siguientes funciones en relación con el Código Ético:

- Fomentar su difusión.
- Hacer las interpretaciones oportunas del Código Ético cuando sea necesario.
- Resolver los conflictos que pueden surgir en su aplicación.
- Atender las propuestas y recomendaciones que reciba para la mejora y actualización del Código Ético.
- Realizar cuantas revisiones y actualizaciones sean necesarias.

7. Colaboradores y patrocinadores

En la selección de colaboradores y patrocinadores, se mantendrá el principio de independencia de PRL-I. Dicha selección estará basada en criterios objetivos y transparentes de idoneidad de sus productos o servicios, así como de precio, condiciones de entrega y calidad. La asociación no aceptará ni ofrecerá regalos, ventajas o comisiones que puedan afectar a la objetividad de la elección o alterar las reglas de la libre competencia en la producción y distribución de bienes y servicios.

La relación con estas entidades se basará en todo momento en principios éticos, de buena fe y búsqueda del beneficio mutuo. Los colaboradores y patrocinadores de PRL-I deberán conocer el Código Ético de la asociación y se comprometerán, desde su posición y posibilidades, a su entero cumplimiento.

PRL-I buscará colaborar siempre con entidades cuyas prácticas empresariales respeten las normas éticas, no incumplan la normativa vigente y no pongan en peligro la reputación y el buen nombre de PRL-I.

En caso de que alguno de los proveedores adopte comportamientos no conformes con este Código Ético, PRL-I podrá adoptar las medidas oportunas e incluso rechazar colaborar en el futuro con dicho proveedor.

8. Autoridades y la Sociedad Civil

En su relación con las administraciones públicas, con otras asociaciones y con entidades y organizaciones de la sociedad civil, PRL-I se regirá por los estándares de respeto, buen hacer, y de independencia de todos los actores implicados. Para ello, allí donde sea posible y razonable difundirá y promoverá la aplicación y difusión del Código Ético.

Esta relación implicará la no aceptación ni el ofrecimiento de regalos, ventajas o comisiones que puedan comprometer la necesaria independencia y la buena reputación de la asociación o de terceros implicados.

PRL-I mantendrá los principios de independencia y neutralidad política, absteniéndose de intervenir en la vida política de cualesquiera ámbitos y territorios donde desarrolle sus actividades y respetando las opiniones y sensibilidades de sus socios y de las demás personas vinculadas a la asociación.

Por último, PRL-I respetará y defenderá el cuidado del medio ambiente y promoverá la sostenibilidad en las diferentes facetas de su actividad.

9. Canales de comunicación de infracciones

Cualquier persona que sea conocedora que una infracción de este Código podrá denunciarlo por medio de cualquiera de las siguientes vías:

- A cualquiera de los miembros de la Junta Directiva de PRL-I.
- Al director general de PRL-I.
- Por correo electrónico prlinnovacion@prlinnovacion.com

La denuncia se deberá realizar por escrito, e incluirá todos los detalles posibles sobre la infracción y sobre la persona o personas que la hayan podido cometer, así como en su caso de los posibles afectados o perjudicados por ella.

La denuncia podrá realizarse de forma anónima. Si el denunciante no se acoge a esa posibilidad, todo aquel que por un motivo u otro conozca su identidad estará obligado a guardar silencio al respecto.

Asimismo, toda persona que pueda ser conocedora de una eventual infracción respetará la confidencialidad y el buen nombre de las posibles personas afectadas.

Se garantizará la confidencialidad de las denuncias y la inmunidad del denunciante, salvo en el caso de denuncias falsas o malintencionadas.

10. Tramitación de las denuncias

En el caso de que la posible infracción haya sido comunicada al director general, este dará traslado de ella a la dirección de la Junta Directiva en un plazo no superior a 48 horas.

La Junta Directiva será la encargada de que las posibles infracciones sean investigadas y, en su caso, convenientemente sancionadas. Para ello, designará de forma específica para cada caso un Comité, que realizará la investigación la infracción e informará a la Junta de sus conclusiones a la mayor brevedad posible.

Este Comité estará constituido por un mínimo de 3 personas y un máximo de 5. No recibirán remuneración alguna por su labor. Podrán formar parte del Comité miembros de la propia Junta, personal administrador de PRL-I, o terceras personas cuyas competencias y trayectoria profesional acredite su capacidad a este respecto. En todo caso, la Junta velará porque en él no participe persona alguna que pueda estar, directa o indirectamente, vinculado con el denunciante y/o denunciado o con la posible infracción objeto de investigación.

Una vez haya terminado su labor en el caso de que se trate, el Comité debe entregar las conclusiones a la Junta Directiva y se disolverá, sin perjuicio de que en caso de necesidad las mismas personas puedan ser convocadas nuevamente.

11. Sanciones

Toda persona que, estando obligada a su cumplimiento, infrinja a sabiendas y de modo grave o reiterado los principios y reglas de este Código, podrá ser sujeto de sanción, previo el oportuno expediente con audiencia del afectado o afectados.

La Junta Directiva será la responsable de imponer las sanciones que, dentro del ámbito de sus competencias, considere necesarias de forma proporcionada y según la naturaleza de la infracción. Esto podrá incluir, siempre de forma motivada y para los casos en que esté justificado, la expulsión de la asociación con cese inmediato en los cargos que puedan ocupar en el seno de la misma o el despido en caso de tratarse de personal trabajador de la asociación. Además, si procede, la Junta pondrá en conocimiento de las autoridades la infracción cometida o dará inicio a los procedimientos judiciales necesarios para la reparación de los daños causados.