



POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERÉS

Todo Síndico, Oficial, Empleado, Residente, Académico (“Fellow”) y Personal Médico del Hospital debe estar consciente de la necesidad de evitar situaciones personales que puedan interpretarse como conflictos de intereses; es decir, cualquier relación de interés personal dentro o fuera del Hospital que pueda hacer personalmente ventajoso que ponga sus intereses por encima de sus obligaciones éticas con el Hospital. Un conflicto de intereses puede estar presente actual o potencialmente, si la oportunidad y la tentación están presentes.

Para la orientación de los Síndicos, Oficiales, Empleados, Residentes, Académicos y Personal Médico, se adopta la siguiente regla:

Ningún Síndico, Oficial, Personal Médico, Residente, Académico (“Fellow”) o Empleado o miembro de su familia inmediata o cualquier entidad controlada directa o indirectamente por cualquiera de ellos del Hospital, tendrá ningún interés beneficioso en, o un interés sustancial, ya sea a través de una inversión, compensación o de cualquier otra manera u otra obligación sustancial en cualquier otra empresa u organización comercial que se dedique a hacer negocios con el hospital, cuya existencia pudiera entrar en conflicto o pudiera, razonablemente, suponerse que entra en conflicto con el debido desempeño de sus funciones o responsabilidades, o que puedan afectar su independencia de criterio con respecto a las transacciones entre el Hospital y otras empresas, a menos que hayan sido aprobadas por la Junta de Síndicos, tomando en cuenta que hayan recibido una divulgación completa de los hechos que, tales intereses no dan lugar a un conflicto de intereses.

Para los propósitos de esta política de conflicto de intereses, la familia inmediata se define como su cónyuge, hijos, hijas, hermanos, hermanas, padres, hijastros, padrastros, así como suegra, suegro, yerno, nuera, cuñada, cuñada, nieto, nieta y cualquier otra persona que viva en su casa.

Sin limitar la generalidad de lo que antecede, a continuación, figuran ejemplos de acciones o actividades que pueden causar conflictos de intereses o que podrían entrañar situaciones de conflicto:

- A. El uso de información confidencial o privilegiada para beneficio personal durante el mandato del Síndico, Oficial, Personal Médico, Residente, Académico, o Empleado del Hospital o un miembro de su familia inmediata o una entidad controlada, directa o indirectamente, por cualquiera de ellos y durante seis (6) años a partir de entonces. El uso prohibido de información confidencial o privilegiada para beneficio personal incluye específicamente, pero no se limita a, la divulgación y/o transmisión a una tercera persona o entidad de dicha información confidencial o privilegiada, así como cualquier otro uso para el beneficio personal del Síndico, Oficial, Personal Médico, Residente, Académico, o Empleado o de un miembro de su familia inmediata o de una entidad controlada directa o indirectamente por cualquiera de ellos o por el Administrador, Oficial o Personal Médico, Residente, Académico, Empleado o un miembro de su familia inmediata o una entidad controlada directa o indirectamente por cualquiera de ellos previa, según el caso. Durante el tiempo que esté afiliado o trabaje un Síndico, Oficial, Personal Médico, Residente, Académico, o Empleado del Hospital o un miembro de su familia inmediata o una entidad controlada directa o indirectamente por cualquiera de ellos y por seis (6) años después en el Hospital, el uso de información confidencial o de otro modo privilegiada, así como el uso de otra información hospitalaria que no estaba disponible en general como base para el testimonio de expertos en un procedimiento judicial o administrativo debe interpretarse específicamente como prohibido bajo esta sección.
- B. Transacciones en acciones de una empresa que realiza negocios con el Hospital.
- C. La oferta de pagar o pago de sobornos para asegurar el negocio.
- D. La utilización de los recursos, bienes o instalaciones del Hospital con fines políticos o personales.
- E. Recibir propinas, comisiones, cualquier compensación, favores, sobornos, o regalos y/o entretenimiento (que no sean de valor nominal) para la concesión de negocios.
- F. Ser dueño o poseer el control de veinticinco (25%) por ciento o más, en cualquier empresa, sociedad, empresa conjunta, consorcio, institución u otra entidad que reciba pagos por servicios prestados o productos vendidos al Hospital.
- G. Cualquier trabajo externo que cree al menos la apariencia de un conflicto de intereses.
- H. Fungir como perito en cualquier caso de mala práctica o procedimiento legal en que el Hospital sea parte, a menos que el *Síndico, Oficial, Personal Médico, Residente, Académico o Empleado* esté autorizado por escrito por la Junta de Síndicos.

- I. Cualquier entretenimiento ofrecido que pueda colocar al Síndico, Oficial, Personal Médico, Residente, Académico, o Empleado o un miembro de su familia inmediata o una entidad controlada directa o indirectamente por cualquiera de ellos en la posición de tener que devolver un favor o que puede poner en peligro la independencia necesaria para la conducta ética.
- J. Cualquier otra relación o actividad que coloque a cualquier Síndico, Oficial, Personal Médico, Residente, Académico o Empleado del Hospital en una posición en la que no se utilicen prácticas empresariales o consideraciones éticas y sólidas.

En acorde con la filosofía empresarial del Hospital, toda participación en las actividades o relaciones mencionadas anteriormente, deberá ser plenamente divulgada e informada por escrito y aprobada por dos tercios (2/3) de la Junta de Síndicos. Se espera que todos los *Síndicos, Oficiales, Personal Médico, Residentes, Académicos o Empleados, o un miembro de su familia inmediata o una entidad controlada directa o indirectamente por cualquiera de ellos* del Hospital, eviten las actividades antes mencionadas.

Para verificar el cumplimiento, todos los Síndicos, Oficiales, Personal Médico, Residente, Académico, Alta Gerencia y empleados designados por la Junta de Síndicos completarán y suscribirán una declaración anual, que deberán presentar al Director Ejecutivo, certificando que aceptan esta Política de Conflictos de Interés y que el cumplimiento con la misma es un requisito para mantener cualquier relación con el Hospital. El incumplimiento con suscribir y acatar esta Política de Conflictos de Interés constituirá causa para que el Hospital dé por terminada cualquier relación con el miembro del Personal Médico, Residente, Académico, Síndico, Oficial o Empleado, incluyendo pero sin limitarse a la cancelación de privilegios clínicos. Además de la declaración anual, toda participación en las actividades mencionadas, anteriormente o similares, se comunicará inmediatamente por escrito a la Junta de Síndicos por conducto del Director Ejecutivo del Hospital y tendrá que ser evaluada y aprobada por la Junta.

La violación de cualquiera de las normas de conducta establecidas en esta política podrían conducir a medidas correctivas de diversa gravedad. Se podría exigir la renuncia o se exija que disponga de la inversión si surgen conflictos a causa de inversiones en otras empresas. Otras actividades o relaciones podrían requerir una carta de amonestación, separación del empleo, o la cancelación de privilegios clínicos otorgados a un miembro del Personal Médico. En cualquier situación, los méritos individuales de la revelación, la oportunidad y la voluntad de poner fin a acciones conflictivas o relaciones potencialmente conflictivas, podrían ser factores atenuantes que podrían impactar positivamente cualquier determinación de acción correctiva.

Todos los contratos en los que el Hospital sea parte contendrán una copia de la política de conflicto de intereses adjuntado y el cumplimiento de esta política será parte integrante del contrato.



Rafael Ramírez Ball, JD, CPA
Presidente Junta de Síndicos