

CODIGO ETICO Y CODIGO DE CONDUCTA DE ASPRODIS

- 1.- INTRODUCCION.
- 1.2 Ámbito de aplicación
- 2.- MISION, VISION Y VALORES
- 3.- CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA.....
 - 3.1 RELACIONES CON Y ENTRE LAS PERSONAS EMPLEADAS.
 - 3.1.1 Respeto a las personas.....
 - 3.1.2 Igualdad de oportunidades y no discriminación.....
 - 3.1.3 Conciliación de la vida laboral y personal.....
 - 3.1.4 Prevención de Riesgos Laborales.....
 - 3.1.5 Protección y uso apropiado de bienes y servicios.....
 - 3.1.6 Confidencialidad de la información y Protección de datos personales
 - 3.1.7 Conflictos de intereses.....
 - 3.2 RELACIONES CON TERCEROS.
 - 3.2.1 Relaciones con clientes.....
 - 3.2.2 Relaciones con proveedores.....
 - 3.2.3 Relación con las personas asociadas.....
 - 3.2.4 Relaciones con las personas voluntarias.....
 - 3.2.5 Entorno social
 - 3.2.6 Competencia.....
 - 3.2.7 Administraciones Públicas.....
 - 3.3 COMPROMISO SOCIAL.....
- 4.- CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA

1.- INTRODUCCION.

1.1 Objeto

El objetivo del presente código es procurar un comportamiento profesional, ético y responsable de ASPRODIS y de todas sus personas empleadas, en el desarrollo de sus actividades habituales, consiguiendo la plena inclusión social, participando en la sociedad y dando respuesta a las necesidades, demandas y aspiraciones de las personas con diversidad funcional de la comarca.

Debemos ser conscientes de que en el desarrollo de nuestro quehacer profesional algunas de nuestras actividades pueden afectar a la imagen de la asociación. Por ello, tan importante es lo que hacemos como la manera en que lo hacemos.

A tal efecto, se definen los principios y valores que deben regir las relaciones de ASPRODIS, con sus grupos de interés (personas empleadas, clientes, personas asociadas, proveedores, etc.)

Para ello, el código:

- Facilita el conocimiento y la aplicación del sentir asociativo de ASPRODIS, firmemente asentado en conseguir la plena inclusión social de las personas con diversidad funcional de su entorno, basada en su autonomía personal y en el disfrute de sus derechos básicos para alcanzar una sociedad inclusiva.
- Establece el principio de debida diligencia para la prevención, detección y erradicación de conductas irregulares, cualquiera que sea su naturaleza, comprendiendo, entre otros el análisis de los riesgos a través del sistema de calidad de ASPRODIS, la formación de las personas empleadas, la formalización de procedimientos, en especial, para la notificación e inmediata eliminación de conductas.
- Tener en cuenta el principio de responsabilidad penal de las personas jurídicas, recogido en el ordenamiento jurídico español.

1.2 **Ámbito de aplicación**

El código es de aplicación a todo el personal de ASPRODIS, independientemente de la posición y función que se desempeñe. La aplicación del código, total o parcial, podrá hacerse extensiva a cualquier persona física y/o jurídica relacionada con ASPRODIS, cuando así convenga para el cumplimiento de su finalidad y sea posible por la naturaleza de la relación.

Todas las personas que integran ASPRODIS mediante una relación laboral, así como todas aquellas que trabajan en su nombre, y quienes tienen un compromiso voluntario para contribuir al desarrollo de cualquiera de sus actividades, están obligadas a conocer y respetar este código y a ajustar su actuación a los principios básicos que recoge.

Además de las personas que integran la organización, este Código Ético extiende su campo de aplicación a todos los grupos de interés: Clientes, Proveedores, Administraciones Públicas, Instituciones y, cualquier otro grupo implicado de forma directa o indirecta en las actividades de ASPRODIS.

El Código Ético está a disposición de todo el personal de ASPRODIS y otras partes interesadas.

La Dirección de los diversos centros que integran ASPRODIS se encarga de su difusión específica y personalizada entre todos los grupos de interés.

Se espera que todas las personas que integran y hacen posible la actividad de ASPRODIS se familiaricen con este código ético y que apliquen estos principios en el ejercicio de sus funciones.

2.- **MISION, VISION Y VALORES**

Misión

Conseguir la plena inclusión social de las personas con diversidad funcional, basada en su autonomía personal y en el disfrute de sus derechos básicos con pleno derecho en la comunidad.

Visión

Ser Asociación referente de la atención a las personas con diversidad funcional de la comarca, con continuo crecimiento en servicios, que se distinga por proporcionar oportunidades de desarrollo personal y profesional, contribuyendo a mejorar la sociedad.

Valores

- Defensa de los derechos fundamentales.
- Queremos ser una asociación que contribuye al avance de la sociedad, que fomente el desarrollo y las competencias de las personas, en un entorno inclusivo.
- Apostamos por la igualdad de las personas.
- Prestamos atención individualizada según capacidades y circunstancias personales.
- Ofrecemos transparencia en nuestra gestión de los recursos y la demostración de su eficacia.
- Trabajamos en equipo, para alcanzar los objetivos, facilitando la adecuada cualificación tanto a profesionales como al voluntariado.
- Colaboramos en la mejora y la transformación de esta sociedad desde la solidaridad y la accesibilidad para la participación plena e igualitaria.
- Fomentamos la innovación y creatividad, creando espacios que fomenten el desarrollo de ideas de empleo y actividades sociales para la inclusión social.
- Contar con las alianzas necesarias para llevar a cabo nuestra misión: Ayuntamientos, Organismos oficiales, otras entidades y/o Asociaciones.
- Participar en organizaciones de estructura superior para llegar a sectores más amplios y reforzar así nuestra labor.
- Conseguir cercanía geográfica a todas personas dentro del área de actuación.

3.- CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA.

Los valores empresariales antes descritos constituyen la referencia que debe inspirar la conducta de todas las personas que forman parte de ASPRODIS, que debe estar basada en el respeto mutuo entre todas las personas con las que se relacionan, el compromiso con su trabajo y con la asociación, la responsabilidad de realizar su trabajo lo mejor posible, la solidaridad y la cooperación con los compañeros y la sociedad, la integridad y el respeto a la legalidad; de forma que nuestro entorno laboral sea un ambiente de confianza que permita el desarrollo personal y profesional, y esté libre de ofensas, explotación de cualquier naturaleza, intimidación, acoso y discriminación. Como es lógico, este Código no puede contemplar todas las situaciones que pueden surgir en el desarrollo de la actividad laboral, pero establece unas pautas mínimas que permiten orientar a las personas en sus actuaciones profesionales. El contenido de este Código es de obligado cumplimiento para todas las personas que prestan sus servicios laborales en ASPRODIS.

3.1 RELACIONES CON Y ENTRE EL PERSONAL DE LA ASOCIACIÓN.

ASPRODÍS considera a las personas como factor clave, y defiende y promueve el cumplimiento de los derechos sociales y laborales y se compromete a la aplicación de la normativa y buenas prácticas en materia de condiciones de empleo, salud y seguridad en el puesto de trabajo.

El personal de la organización colaborará en el cumplimiento estricto de las normas laborales aplicables y en la prevención, detección, y erradicación de irregularidades en esta materia. Todas las personas empleadas están obligadas a actuar, en sus relaciones laborales con otras personas empleadas, conforme a criterios de respeto, dignidad y justicia, teniendo en cuenta la diferente sensibilidad cultural de cada persona y no permitiendo ninguna forma de violencia, acoso o abuso en el trabajo, ni discriminaciones por razón de raza, religión, edad, nacionalidad, género o cualquier otra condición personal o social.

Todas las personas empleadas son responsables de cumplir rigurosamente las normas de salud y seguridad del trabajo, y de velar por su propia seguridad en el trabajo, y por la de las personas afectadas por sus propias actividades.

3.1.1 Respeto a las personas

ASPRODIS considera que el respeto hacia los demás debe ser un elemento básico de la conducta de su personal. Por ello, rechaza cualquier manifestación de acoso en el trabajo, así como cualquier comportamiento violento u ofensivo hacia los derechos y dignidad de las personas, toda vez que estas situaciones dañan el entorno laboral, tienen efectos negativos sobre la salud, el bienestar, la confianza, la dignidad y el rendimiento de las personas que lo padecen. ASPRODIS se encuentra en proceso de elaboración de un protocolo para la Prevención y Tratamiento del Acoso en la asociación a través del cual se definen los principios y pautas de actuación que deben regir para prevenir, y, en su caso, corregir, este tipo de conductas.

En consecuencia,

- Todas las personas empleadas tienen la obligación y la responsabilidad de tratar de forma respetuosa a sus compañeros/as, y deben contribuir a mantener unos entornos laborales libres de acoso.

3.1.2 Igualdad de oportunidades y no discriminación.

ASPRODIS asume el compromiso de proveer un entorno de trabajo adecuado para que no se produzca ningún tipo de discriminación por razón de sexo, raza, ideología, religión, orientación sexual, edad, nacionalidad, discapacidad o cualquier otra condición personal, física o social, y en el que se respete y valore la diversidad.

Para sistematizar el proceso para la integración de forma estructurada a corto, medio y largo plazo de la igualdad de mujeres y hombres en la organización y en la cultura organizacional de ASPRODIS se ha elaborado y está aprobado el segundo plan de igualdad y un protocolo de lenguaje no sexista.

En consecuencia:

- Todas las personas que forman parte de la Asociación deberán favorecer con su actuación entornos laborales donde se respeten las políticas de igualdad establecidas en APSRODIS.
- Todas las personas que forman parte de la entidad que tienen responsabilidad profesional sobre otras personas deben ser objetivos en su selección y promoción, así como en el establecimiento de sus condiciones retributivas, en su capacitación y en su evaluación, debiendo practicarse todas estas actuaciones en un marco libre de cualquier tipo de discriminación basado exclusivamente en el desempeño individual, la valía profesional y el rendimiento de la persona.

3.1.3 Conciliación de la vida laboral y personal.

ASPRODIS considera que el desarrollo integral del personal es positivo tanto para ellas como para la empresa, por ello fomenta las medidas encaminadas a lograr un equilibrio entre las responsabilidades familiares/personales y profesionales de sus personas empleadas. En consecuencia, todas ellas deben respetar la vida privada de los demás y facilitar que puedan disfrutar las medidas de conciliación establecidas en la asociación.

3.1.4 Prevención de Riesgos Laborales.

La política de Prevención de Riesgos Laborales de ASPRODIS, tiene por objeto proporcionar entornos de trabajo seguros y saludables, garantizando así el derecho de las personas a la protección de su salud e integridad.

La empresa encargada de la gestión UMIVALE, junto a ASPRODIS, realizan las acciones que posibilitan el cumplimiento de lo establecido de modo que se garantice en todo momento la Seguridad y Salud de sus trabajadores/as. Se adaptan los puestos de trabajo y se desarrolla una adecuada vigilancia de la salud.

En consecuencia:

- Todas las personas empleadas de ASPRODIS deben conocer y cumplir rigurosamente las normas de seguridad y salud establecidas en la empresa.

- Todas las personas empleadas tienen el derecho y el deber de comunicar, a través de los canales establecidos al efecto, cualquier situación en la que se esté poniendo en peligro la seguridad y salud de los trabajadores.

3.1.5 Protección y uso apropiado de bienes y servicios

Las personas que forman parte de ASPRODIS utilizarán eficientemente los bienes y servicios de la asociación y no harán uso de ellos en beneficio propio.

A este respecto, ninguna de ellas hará uso de los equipos que ASPRODIS pone a su disposición para instalar o descargar programas, aplicaciones o contenidos cuya utilización sea ilegal, que contravengan las normas de la asociación o que puedan perjudicar su reputación. Tampoco harán uso de fondos o tarjetas de la asociación para sufragar actuaciones que no sean propias de su actividad profesional.

Las personas empleadas deben conocer que los documentos y datos contenidos en los sistemas y equipos informáticos de ASPRODIS, pueden estar sujetos a revisión por parte de unidades competentes de la asociación, o por la empresa designados por está AUDIDAT SL, cuando así se considere necesario y esté permitido por la normativa en vigor.

3.1.6 Confidencialidad de la información y Protección de datos personales.

El personal de ASPRODIS tiene la obligación de proteger la información y el conocimiento generado en el seno de la organización, de su propiedad o que custodia.

Las personas empleadas se abstendrán de utilizar en su propio beneficio cualquier dato, información o documento obtenido durante el ejercicio de su actividad profesional.

Toda la información de ASPRODIS relativa a clientes, personas asociadas, empleadas, proveedores, planes estratégicos, información financiera, comercial, estadística, legal o de índole parecida debe ser considerada confidencial y tratada como tal.

El tratamiento de datos de carácter personal debe realizarse garantizando el derecho a la intimidad de las personas y con sujeción a la normativa sobre datos de carácter personal.

La obligación de confidencialidad permanecerá una vez concluida la actividad en ASPRODIS y comprenderá la obligación de devolver cualquier material relacionado con el centro que tenga en su poder el empleado en el momento del cese de su relación.

Las personas empleadas comunicarán al departamento o área correspondiente cualquier incidencia que detecten relacionada con la confidencialidad de la información o con la protección de datos personales.

3.1.7 Conflictos de intereses

El personal de ASPRODIS deberán evitar situaciones que puedan suponer un conflicto entre sus intereses personales y los de la asociación. También deberán abstenerse de representarla y de intervenir o influir en la toma de decisiones en las cuales, directa o indirectamente, ellos mismos o un tercero vinculado a ellos, tuvieran un interés personal.

El personal que pudieran verse afectado por un conflicto de intereses lo comunicará, previamente a cualquier toma de decisión sobre el asunto de que se trate, a la Dirección, a fin de que se adopten las medidas necesarias para evitar que su imparcialidad pueda verse comprometida.

3.2 RELACIONES CON TERCEROS.

3.2.1 Relaciones con clientes

Todas las personas están obligadas a actuar, en sus relaciones con los clientes, conforme a criterios de consideración, respeto y dignidad, teniendo en cuenta la diferente sensibilidad cultural de cada persona y no permitiendo discriminaciones en el trato por razón de raza, religión, edad, nacionalidad, género o cualquier otra condición personal o social prohibida por la ley.

PRINCIPIOS ETICOS

- La prestación de los servicios de la asociación se basa en la calidad con el objetivo de lograr la máxima satisfacción del cliente (USUARIOS/AS)
- Se aplicarán todas aquellas medidas disponibles en la legislación que sean necesarias para velar por el cumplimiento del compromiso anterior.
- No hay que trasladar a terceros datos confidenciales de los usuarios/as, excepto bajo autorización o por obligación legal, cumpliendo en todo momento con los requisitos legales de la LOPD.

3.2.2 Relaciones con proveedores

Para ASPRODIS las relaciones con los proveedores deben basarse en la calidad de los servicios y productos que ofrecen, y en la integridad de sus prácticas empresariales, garantizándose, además de una actuación socialmente responsable, la transparencia, la igualdad de trato y la utilización de criterios objetivos para su selección, según establezca en cada momento la normativa interna de contratación.

Desde ASPRODIS el departamento de administración se relacionará con sus proveedores de bienes y servicios de forma lícita, ética y respetuosa. Las actividades en materia de compras y aprovisionamientos se desarrollarán con estricto cumplimiento de las normas y procedimientos en vigor en el centro de empleo. Todas las decisiones adoptadas en este ámbito deberán estar acreditadas por la Junta Directiva previamente, en el sentido de que deberán ser justificables, comprobables y verificables en el caso de revisión por parte de terceros o de los propios órganos de control de ASPRODIS.

PRINCIPIOS ETICOS

- Los contratos que se establecen con los proveedores tienen que ser claros y concretos en los trabajos a realizar o productos solicitados.
- Se cumplirán los acuerdos con los proveedores en las condiciones pactadas de forma recíproca.

- Se valora a los proveedores con criterios éticos, de calidad y respetuosos con el medioambiente.
- Tiene que existir un intercambio de información continua con los proveedores, ya sea en tecnología o conocimiento con la finalidad de mejorar la calidad del servicio.
- Siempre que se dé un servicio de calidad y el precio entre dentro de parámetros similares a los de la competencia, se dará prioridad a aquellos proveedores que garanticen un producto o servicio adquirido y desarrollado con criterios de equidad, justicia, de respeto al medio-ambiente y de solidaridad.
- Velando siempre por nuestro compromiso de fidelidad a los proveedores históricos, cuando se dé la posibilidad de elegir un nuevo proveedor, y siempre que los parámetros de calidad y precio sean similares, se dará prioridad a aquellos proveedores que puedan garantizar que su producto o servicio se ha adquirido y desarrollado con criterios de Responsabilidad Social Empresarial. Se dará prioridad también a los proveedores del entorno cercano.

3.2.3 Relación con las personas asociadas

Las relaciones de ASPRODIS con las personas asociadas deben basarse en la integridad de sus respectivas prácticas, la transparencia en la información y el espíritu de colaboración. En consecuencia, la asociación deberá actuar ante estas respetando estos principios.

ASPRODIS debe garantizar a las personas que integran la asociación los siguientes principios:

- Derecho de asociación (COMITÉ EMPRESA), estableciendo las medidas pertinentes para el cumplimiento de la legislación en materia de libertades sindicales y negociación colectiva, cuya regulación está recogida principalmente en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical
- Derecho a unas condiciones de empleo equitativas y satisfactorias
- ASPRODIS gestiona sus recursos humanos atendiendo a la diversidad de perfiles presentes en la asociación. Primando siempre el principio de promoción interna.
- La igualdad de oportunidades, mediante el trato igualitario y no discriminatorio por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad, origen social, ascendencia, edad, estado civil, orientación sexual o cualquier otra condición en todos los procesos de gestión de personas, en especial, en la selección, formación, retribución y promoción.
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Garantizar la seguridad y salud laboral garantizando el cumplimiento de las disposiciones en materia de prevención de riesgos laborales.
- La formación y capacitación necesaria para el eficaz desempeño de sus puestos de trabajo.
- La concienciación e implicación de las personas en temas de ética, calidad, higiene, seguridad, medio ambiente y responsabilidad social.
- Favorecer un adecuado clima laboral.
- En caso de reestructuración, se realizará de forma responsable, atendiendo las necesidades, intereses y demandas de las partes afectadas por el proceso, reduciendo en la medida de lo posible los impactos negativos asociados.

Respecto a la organización a la que pertenecen, las personas que integran ASPRODIS deben seguir los principios:

- Estar comprometidas, en la misión, los valores y en el logro de los objetivos de la asociación.
- Contribuir a mejorar la eficiencia ejerciendo las responsabilidades asignadas con diligencia, interés y efectividad.
- Todo el personal tiene que ser responsable del mantenimiento y promoción de un buen clima laboral, evitando las actitudes y comportamientos ofensivos hacia las otras personas.
- Confidencialidad de toda la información no pública de ASPRODIS. Deben respetarse las medidas de seguridad implantadas en los sistemas de información de acuerdo con la LOPD.
- Todo el personal deberá utilizar debidamente los equipos de protección individual facilitados por la asociación.
- Se cuidará el aseo y la higiene personal.
- Se cuidará la higiene general de las instalaciones, evitando en lo posible tirar papeles al suelo, etc.

- Hay que tener muy presentes los siguientes aspectos:
 1. El personal no tendrá relaciones contractuales que impliquen competencia desleal.
 2. En ningún caso se ocultará información necesaria para el buen desarrollo del trabajo propio o de cualquier otra persona que trabaja en o para la asociación.
 3. No se utilizarán los recursos de ASPRODIS, tanto humanos como materiales, en asuntos ajenos a su actividad o con fines lucrativos. Cualquier cesión o préstamo a otras entidades de los recursos deberá ser autorizada por la Junta Directiva de ASPRODIS.
 4. Respetar el tiempo estipulado de descanso para el almuerzo o desayuno. La cultura de austeridad, aprovechamiento y ahorro de los recursos materiales y energéticos.

3.2.4 Relaciones con las personas voluntarias

ASPRODIS considera al voluntariado como la expresión de participación y compromiso altruista que contribuye a conseguir la plena integración social de las personas con diversidad funcional de la comarca, basada en su autonomía personal y en el disfrute de sus derechos básicos.

Persona voluntaria en ASPRODIS es aquella que:

- ✓ De manera altruista, solidaria, libre y comprometida, decide participar dentro de la asociación, dedicando parte de su tiempo en beneficio de una acción enmarcada dentro de un proyecto concreto.
- ✓ Colabora de manera altruista.
- ✓ Rechaza cualquier contraprestación económica, ya proceda del beneficiario atendido o de cualquiera otra persona relacionada con su acción de voluntaria. Se compromete libremente, no siendo coaccionada por otro factor que no sea el de su firme decisión y compromiso social. Por lo que quedan fuera de este concepto las personas sujetas a obligaciones personales o deber jurídico.
- ✓ Debe ser una decisión meditada y responsable, lo que supone un compromiso serio con la entidad.
- ✓ Se realiza en el marco de una organización estable, democrática y sin ánimo de lucro.
- ✓ La participación debe ser real y efectiva, lo que supone una implicación tanto en la detección y denuncia de los problemas, como en su solución.
- ✓ La persona voluntaria está comprometida en la transformación de las situaciones injustas que sitúan a las personas con diversidad funcional en situación de vulnerabilidad social.

3.2.5 Entorno social

VALORES

ASPRODÍS identifica los valores de integración, compromiso social y colaboración con la comarca desarrollando proyectos materia ocupacional, cultural, deportiva y de ocio y tiempo libre.

ASPRODÍS se presenta ante la sociedad como un instrumento para mejorar la calidad de vida de las personas con diversidad funcional.

PRINCIPIOS ÉTICOS

- Mejora continua a los colectivos de personas con diversidad funcional.
- Fomentar la inserción laboral, funcional y social de las personas con diversidad funcional. Por medio de recursos y atención personalizada a sus necesidades.
- Potenciar el movimiento asociativo y la unidad del sector para mejorar los niveles de formalización en la sociedad. Participación en todos los ámbitos de forma transversal: movimientos asociativos, sectores de la mujer, juventud, empleo, formación, voluntariado, federaciones y confederaciones de personas con diversidad funcional.
- Promover la mejora de la calidad de vida de las personas con diversidad funcional por medio de programas de atención a personas con discapacidad, información y asesoramientos, promoción y práctica del deporte como actividad rehabilitadora, campañas de sensibilización escolar, etc.

3.2.6 Competencia

VALORES

ASPRODIS se relaciona con su competencia en base a los valores del respeto y la colaboración.

PRINCIPIOS ÉTICOS

- Establecer relaciones de respeto y colaboración en asuntos de interés común.
- No difundir información falseada o tendenciosa en contra de otras asociaciones.
- Fomentar el diálogo y la colaboración para favorecer el entendimiento, participando en otras asociaciones, redes y espacios de interés común, que sirvan para el encuentro y el intercambio de experiencias.
- En aquellas alianzas con otras asociaciones que resulten estratégicas para un bien común, se fomentará la participación de forma dinamizadora y la colaboración hacia las sinergias que permitan la optimización de los recursos y la consecución de objetivos
- Renuncia a la búsqueda de información por vías ilegales o a las prácticas contrarias a la libre competencia

3.2.7 Administraciones Públicas

VALORES

ASPRODIS establece la transparencia, la cooperación y el diálogo como los valores que determinan su relación con las Administraciones Públicas y Consellerías de las que dependa.

PRINCIPIOS ÉTICOS

- Cumplimiento riguroso de todas las obligaciones marcadas por las diversas administraciones públicas y disposición a satisfacer las solicitudes de información o requerimientos proporcionándolas en el plazo y con el detalle requerido
- Firme compromiso de evitar cualquier forma de corrupción en sus relaciones con las administraciones públicas.
- Colaboración en actos de interés a la comunidad organizados o promovidos por las distintas Administraciones Públicas, cooperando el desarrollo de gestión ética y socialmente responsable.

3.3 COMPROMISO SOCIAL

El compromiso social de ASPRODIS, se concreta en ser referente de la atención a las personas con diversidad funcional de la comarca con continuo crecimiento en servicios, que se distinga por proporcionar oportunidades de desarrollo personal y profesional, contribuyendo a mejorar la sociedad.

Desde todos los centros que conforman la asociación se trabaja para conseguir la plena inclusión de las personas con diversidad funcional en el mundo laboral y social.

La actuación la asociación se inspira en el principio de actuación ética y socialmente responsable, que se configura como uno de sus ejes de actuación.

4.- CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA.

Los principios y criterios de actuación contenidos en el presente Código Ético y de Conducta son de obligado cumplimiento.

