

Código de Ética

JUNIO 2020



GRUPO
ALZE

VERSIÓN: 0

4

MENSAJE DE LA DIRECCIÓN

5

**INTRODUCCIÓN / POLÍTICA DE
ÉTICA**

6

**ACTUAR ÉTICO Y NORMAS DE
CONDUCTA**

8

CONFLICTO DE INTERESES

9

POLÍTICA DE REGALOS

10

**CUMPLIMIENTO A LEYES Y
REGLAMENTACIONES**

**No Prácticas Monopólicas
Medio Ambiente
Derechos de la Tierra**

13

**NO DISCRIMINACIÓN, NO
ACOSO E IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES**

ÍNDICE

14

CONDICIONES LABORALES

15

SALUD Y SEGURIDAD

16

**CUMPLIMIENTO A LOS DERECHOS
HUMANOS**

17

CONFIDENCIALIDAD

18

**POLÍTICA ANTISOBORNO Y ANTI
CORRUPCIÓN**

19

**CUMPLIMIENTO Y
SEGUIMIENTO**

20

SANCIONES

ÍNDICE

MENSAJE DE LA ALTA DIRECCIÓN

En Grupo Alze trabajamos apegados a nuestros valores que nos han identificado como empresa y que nos han permitido lograr nuestros objetivos y que actualmente son parte fundamental en nuestra misión y visión y que nos ha permitido crecer como una empresa confiable ante sus clientes, proveedores y entre nuestros colaboradores.

Sabemos que no solo es importante trabajar bajo los estándares más estrictos de calidad, si no que es fundamental establecer una guía que permita fomentar un actuar con integridad y respeto, entre todos los que conformamos este gran equipo y que a su vez logre extenderse a la sociedad y a toda nuestra cadena de valor para que nos permita seguir posicionarnos como una empresa con negocios sostenibles es por ello que hemos desarrollado este Código de Ética que consideramos el documento más importante ya que nos establece los lineamientos de conducta para desarrollar nuestros negocios y que también permite que, nuestros colaboradores vivan estos valores día a día.

Es por eso que es muy importante para nosotros como empresa el cumplimiento de este Código de Ética, por eso invitamos a leer con detenimiento este código y que exista el compromiso hacia el cumplimiento a este.

Muchas Gracias por tu apoyo y compromiso con este Código

Luis Escalera Alonso
Director General



INTRODUCCIÓN

Hemos desarrollado un conjunto de Políticas y Normas de Conducta que establecen los lineamientos para que logremos establecer una empresa sostenible y en cumplimiento a los requerimientos legales.

Todos estos se encuentran resumidos en este Código de Ética, guiados por una Política de Ética que engloba 10 principios que permitirá identificar el actuar de nuestros colaboradores, socios y proveedores.



POLÍTICA DE ÉTICA

Nos encontramos comprometidos a establecer un código de ética que nos permita desarrollar nuestras operaciones siempre de manera íntegra, honesta y orientado hacia un actuar ético y en cumplimiento de nuestra misión y visión adicional de fortalecer la confianza y establecer una buena imagen con nuestros clientes y socios comerciales, para lo que nos regimos bajos lo siguientes principios:

- 1 Actuar ético y normas de conducta**
- 2 Conflicto de Intereses**
- 3 Política de Regalos**
- 4 Cumplimiento a leyes y reglamentaciones**
- 5 No discriminación, No acoso e igualdad de oportunidades**
- 6 Condiciones laborales**
- 7 Salud y Seguridad**
- 8 Cumplimiento a los Derechos Humanos**
- 9 Confidencialidad**
- 10 Política Anti soborno Anti Corrupción**

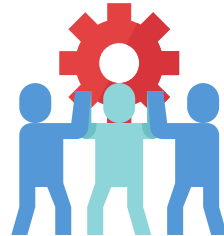
ACTUAR ÉTICO Y NORMAS DE CONDUCTA

Buscamos que todos nuestros colaboradores, proveedores y entidades con los que se establece una relación comercial o de negocios, cumplan con un actuar ético basado en los siguientes valores:



Honestidad

Para generar una confianza de que fabricamos productos de alta calidad, y que nuestros clientes se identifiquen con nosotros es importante que nuestros colaboradores sean honestos con cada una de sus acciones así como cumplir con las normas de conducta y normas laborales establecidas. (Ver Política de Ética y Honestidad PO-15-RH)



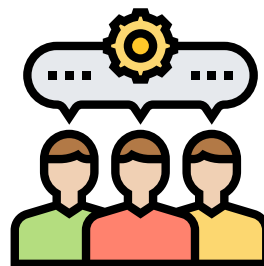
Trabajo en equipo

Porque sabemos que los resultados se logran con base a la unión y compromiso de cada uno de nuestros colaboradores, establecemos una relación de respeto, comunicación y apertura para con cada uno de ellos.



Perserverancia en nuestros objetivos

La perseverancia y la constancia nos ayudan a lograr nuestros objetivos, y por eso trabajamos en que cada colaborador se sienta responsable de sus acciones y decisiones de acuerdo con su puesto de trabajo.



Empoderamientos a nuestros colaboradores

Para lograr el empoderamiento de nuestros colaboradores, nos apegamos a los valores de sinceridad y honestidad para crear confianza, valoramos cada uno de ellos y confiamos en sus capacidades.



En nuestra **Política de Clima Organizacional PO-04-RH**, establecemos el **Principio de Integridad**, que expresan que todo el personal deberá observar siempre un comportamiento recto y honesto, y el **Principio de Actitud y Servicio** que establece que todo el personal deberá fomentar y ser congruente en la buena disposición de servir a los demás para generar trabajo en equipo.

Normas de conducta

Para garantizar que nuestros colaboradores sean honesto y que exista un ambiente de respeto, sin discriminación y que exista transparencia en sus actos, hemos establecido en el Reglamento Interior de Trabajo.

Dentro algunas de estas normas se establecen los siguientes: (Artículo Vigésimo Sexto y Artículo Trigésimo Quinto)

1. **Respetar a sus superiores y a sus compañeros de trabajo.**
2. **Comunicar oportunamente a la Administración, cuando se tenga conocimiento de cualquier tipo de infracción penal cometida por sus compañeros de trabajo o de terceras personas, dentro de las instalaciones de la Compañía o en ejercicio de sus funciones.**
3. **Queda prohibido promover rumores o hacer comentarios que vayan en perjuicio de los intereses de la Compañía o del buen nombre y prestigio de sus compañeros de trabajo o produzca inquietud y malestar entre el personal.**

Así también buscamos el compromiso de cada colaborador al promover una serie de recomendaciones propias de sus funciones, mismas que están encaminadas a alcanzar los mayores niveles de productividad y una mejor calidad de bienestar social generando un ambiente de trabajo apropiado y óptimo para fortalecer el valor fundamental de lo que nosotros reconocemos como capital humano, bajo las directrices de calidad técnica y certeza en la prestación de los servicios, establecidas en las **Políticas y Lineamiento de Códigos de Conductas**



CONFLICTO DE INTERESES

Debido a que trabajamos en un ambiente de trabajo basado en la confianza mutua, establecemos una política de conflicto de intereses en las que se insta a que cada colaborador evite interponer sus intereses personales, financieros, familiares, o sus relaciones personales con la posibilidad de ser objetivos y que signifiquen un riesgo en su actuar para el bien de la empresa. **(Ver Política de Ética y Honestidad PO-15-RH)**

En nuestros lineamientos para evitar conflicto de intereses se establece:

No participar en transacciones o actividades personales o comerciales con clientes o proveedores, que no vayan de acuerdo con los intereses de la empresa o que ponga en riesgo la reputación de la empresa.



Se establece un procedimiento de **PR-02-CO SELECCIÓN Y EVALUACIÓN DE PROVEEDORES** en el cual se establecen los criterios objetivos y realiza la búsqueda de proveedores capaces de abastecer dichas necesidades y requisitos.



Con relación a la contratación de parientes y relaciones familiares, se establece en la **Política de Reclutamiento (PO-01-RH)** lo siguiente: "Para la contratación serán admitidos como máximo dos parientes en primer grado del colaborador, mismos que no podrán trabajar en la misma área, ni podrán ser jefe y subordinado entre sí. Se considerarán familiares en primer grado por consanguinidad en línea directa: padres, hijos y hermanos; por afinidad en línea colateral cónyuge

También se establece en el Reglamento Interior de Trabajo lo siguiente: No se podrán realizar rifas, negocios o actividades similares en las instalaciones de la Compañía, salvo el permiso expreso de la administración.



POLÍTICA DE REGALOS

Como parte de nuestro compromiso en trabajar con los más altos estándares de ética y conducta, establecemos que **ninguno de nuestros colaboradores podrá recibir algún tipo de regalo proveniente de cualquier proveedor, cliente, vendedor o cualquier entidad con la que establezca relación ya sea laboral o negocios, sea privada o gubernamental y que tenga como propósito influir o favorecer en alguna decisión o negociación.**

Se podrá aceptar este tipo de regalos, siempre y cuando se demuestre que no fue recibido con la intención de favorecer en algún tipo de acuerdo comercial o laboral, y que no superen un monto de \$1000 y deberán ser recibidos dentro de las instalaciones del Grupo. En caso de superar este monto se tendrá que declarar ante el responsable del cumplimiento al Código de Ética y podrá ser usado como parte de entrega de premios al buen desempeño o formar parte de los activos de la empresa y su uso deberá ser en beneficio de los colaboradores.

Se considera como regalos, cualquier artículo de valor como descuentos, tarjetas de regalo, favores, subsidios, bienes, equipos, servicios, así como también comidas, viáticos, hospedajes, entrenamientos y entretenimiento.



CUMPLIMIENTO A LEYES Y REGLAMENTACIONES

Grupo Alze vela por el correcto cumplimiento de todas las leyes establecidas en la Constitución, normas, políticas, reglamentos y regulaciones de comercio, laborales y medio ambiente aplicables para el giro de la empresa, así mismo contamos con todas las licencias comerciales, licencia de uso de suelo y todas las disposiciones legales para su adecuado funcionamiento. **(Ver Política de Ética y Honestidad)**

Como parte importante de nuestra **Política de Ética y Honestidad establecemos en el punto 5 y 6**, como garantía de que **nuestras relaciones comerciales, de que se encuentran dentro de la ley y no se están relacionadas al lavado de dinero**, todas las transacciones financieras y las actividades cotidianas en las que se usen los recursos dentro del grupo deben ser registradas conforme a los lineamientos de las áreas del sistema de gestión y contabilidad las cuales están disponibles en caso de auditorías internas o externas de cualquier tipo. Así mismo cumplimos con las disposiciones fiscales y legales, cumpliendo con el pago de impuestos y deducciones.

No Prácticas Monopólicas

Así mismo preocupados por garantizar de no incurrir en alguna actividad considerada ilícita en materia de competencia económica, estamos alineados en cumplir con la **Ley Federal de Competencia Económica**, por lo que evitamos cualquier conducta o prácticas monopólicas que pueda dañar el proceso de competencia

No participamos en prácticas monopólicas absolutas, es decir no participamos con otras empresas en acuerdos para imponer o manipular precios, repartir los mercados entre competidores manipular la oferta o demanda o repartir o segmentación del mercado.

Ni participamos en prácticas monopólicas relativas, por lo que no impedimos que otras empresas participen en el mercado, así como tampoco participamos en acciones para sacar a empresas que puedan ser nuestra competencia.

Es por ello que contamos con procedimientos de ventas **PR-01-VT-VENTAS** donde se estableces los protocolos como cotizaciones, listas de precios de productos y acuerdos comerciales establecidos con nuestros clientes, así mismo realizamos **encuestas de satisfacción a nuestros clientes (F06-PR-01-VT)**.



Medio Ambiente



En cuanto a temas medios ambientales, también nos encontramos comprometidos con cumplir con toda ley o regulación ambiental de acuerdo con el Marco Legal en México en Materia de Medio Ambiente, aplicable de acuerdo con nuestras actividades, buscando trabajar bajo un esquema de Economía Circular.

De acuerdo con la Ley de Equilibrio Ecológico y la Protección al Ambiente, buscamos propiciar el desarrollo sustentable y establecer las bases para garantizar el derecho de toda persona a vivir en un medio ambiente sano para su desarrollo, salud y bienestar, por lo cual definimos los principios de la política ambiental, los instrumentos para su aplicación y nuestros compromisos en temas ambientales y eficiencia energética. **(Ver Política Ambiental)**

Así mismo **aseguramos la preservación, la restauración y el mejoramiento del ambiente**, donde en caso de tener un evento ambiental, nos alineamos a los compromisos necesarios para su restauración o mitigación de acuerdo con el caso. También en el Título II de la LEEGPA, **en el tema de Biodiversidad, nos comprometemos en caso de que se declare o se encuentre flora o fauna silvestre protegida o en peligro dentro de la zona de la empresa, nos comprometemos a tomar las medidas necesarias, para cuidar y preservarlas con el fin de vivir en un ambiente en equilibrio.**



Con base con Ley General del Equilibrio Ecológico y la Protección al Ambiente, en su título II de Aprovechamiento sustentable, en su apartado en la Exploración y Explotación de los recursos no renovables, **nos comprometemos a cuidar los recursos forestales, esto debido a que nuestra materia prima principal proviene de recursos maderables**, por lo que contamos con indicadores que nos permitan optimizar los procesos productivos para lograr una disminución de merma y mejor aprovechamiento de los recursos.

Hemos establecidos programas de reciclaje, hacemos una correcta disposición de nuestros residuos y establecemos programas de mantenimiento a equipos y maquinaria para reducir consumos de recursos.



Derechos de la Tierra

Como parte de la transparencia de nuestros negocios, validamos que las propiedades donde se encuentren nuestras instalaciones estén dentro de la ley y que no existan disputas o expropiaciones ilegales por lo que se cuenta con una licencia de uso de suelo, así como contamos con una cédula de empadronamiento que avalan la legalidad de nuestro funcionamiento.

En caso de que en algún proyecto hubiese violaciones que afecten los derechos e intereses de los pueblos indígenas, es decir que no se respetara el **Consentimiento Libre, Previo e informado**, seguiremos las indicaciones legales correspondientes para su resolución conforme a lo que señalen las autoridades responsables y/o recomendaciones por la CNDH*. Esto con el fin de cumplir con base a lo establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 2 Apartado A fracción II y Apartado B fracción IX, así como en la LGEEPA** en el artículo 158 fracción I.



*Comisión Nacional de Derechos Humanos

** Ley General del Equilibrio Ecológico y Protección al Ambiente

NO DISCRIMINACIÓN, NO ACOSO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

En congruencia con nuestros valores, nos sentimos obligados a determinar que se encuentra **prohibido cualquier acto de discriminación hacia las personas por su origen étnico, religión, nacionalidad, género, preferencia sexual, estado civil, edad, discapacidad o cualquier otro motivo. (Principio de No Discriminación, Política de Clima Organizacional PO-04-RH)**. Tampoco se permitirá cualquier forma de acoso, ya sea laboral o sexual, en sus diversas modalidades verbal, físico o visual.

También expresado en nuestra **Política de Clima Organizacional PO-04-RH** se determina el **Principio de Respeto**, donde señala que todo el personal deberá tener siempre un **trato respetuoso y prudente, tanto hacia sus superiores jerárquicos, como hacia sus pares colaboradores y personas externas a la empresa.**



El alcance de este apartado también es aplicable para el proceso de reclutamiento, ya que se tiene la responsabilidad de **no discriminar en las prácticas de contratación**, en las que, debido a su origen étnico, religión, nacionalidad, género, preferencia sexual, estado civil, edad, discapacidad o cualquier otro motivo se vea afectado el salario, beneficios, ascensos, disciplina, retiro. Esto se encuentra establecido dentro de la **Política de Reclutamiento PO-01-RH**.

No se tolerará ningún tipo de discriminación, agresiones, o cualquier forma de acoso



CONDICIONES LABORALES

Se encuentra dentro de las obligaciones del Grupo establecer las condiciones laborales ideales conforme a las actividades y funciones del puesto, así como también promover un entorno organizacional favorable, una distribución adecuada de cargas de trabajo, jornadas de trabajo, y demás lineamientos de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, por lo que **no se cuenta con trabajadores menores de edad, el trabajo es voluntario, es decir dentro del Grupo Alze no se utiliza trabajo forzado, ni se contrata mano de obra de presidiarios o en régimen de servidumbre.**

Como garantía al respeto de sus derechos de todos nuestros colaboradores **se cuenta con un contrato laboral donde se estipula el tipo de contrato, las actividades a realizar, el horario, sueldo a percibir de acuerdo a la actividad y puesto de trabajo;** garantizando que este no se encuentra por debajo del salario mínimo estipulado y que permite al colaborador cubrir sus necesidades básicas, **se establecen en el contrato las modalidades y fechas de pago, días de descanso, vacaciones y en caso de ser necesario pago de horas extras.** (ver Política de Reclutamiento)

También **respetamos los derechos de nuestros colaboradores con reconocer la libertad de asociación,** estipulada en la Ley Federal del Trabajo, en caso de que los colaboradores así lo requieran, siempre que se mantengan las normas de conducta y valores.



Dentro de nuestras obligaciones especificadas en la Ley Federal del Trabajo y conforme al Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, se encuentra el proporcionar a los colaboradores **un lugar de trabajo seguro y saludable, y del derecho que tienen de trabajar en un ambiente seguro, que garantice su integridad física y su salud ocupacional, por lo que establecimos una Política de Seguridad y Salud en el Trabajo PO-08-RH** para establecer las obligaciones de los trabajadores, jefes, así como las medidas disciplinarias con respecto a medidas de seguridad y EPP.

Contamos con base a un diagnóstico de Seguridad e Higiene un Programa de Seguridad y Salud, y se estableció un **Manual del Empleado, que incluye la prevención de riesgos laborales, también se tiene una constante capacitación para desarrollar conciencia a cada colaborador sobre su seguridad y vigilancia a su cumplimiento.**

Como parte de protección de nuestros colaboradores contamos con un programa de emergencias y un plan de evacuación adecuado para las instalaciones, para cuidar la seguridad de nuestros colaboradores en caso de emergencia.

Para cuidar la salud de nuestros colaboradores, **garantizamos la limpieza de las instalaciones, coordinando cada una de las actividades de limpieza dentro de nuestro Procedimiento Intendencia PR-15-RH.** Y aseguramos acceso a agua potable dentro de nuestras instalaciones.

Por último, como parte integral al cuidado de la salud **cuidamos mantener un entorno organizacional seguro,** y realizamos una evaluación del clima organizacional (ver **Política de Clima Organizacional PO-04-RH**) y establecimos una **Política de Prevención de Riesgos Psicosociales.**



CUMPLIMIENTO A LOS DERECHOS HUMANOS

Bajo la Declaración Universal de los Derechos Humanos (Naciones Unidas, 1949), y las Responsabilidades de las Empresas de acuerdo con Principios Rectores Sobre Las Empresas Y Los Derechos Humanos **nos sentimos con la responsabilidad de buscar que se respete la dignidad humana, tanto dentro como fuera de nuestras instalaciones, por lo que cuidamos que no se violen sus derechos humanos a todos nuestros grupos de interés (clientes, colaboradores, accionistas, proveedores).**

También buscamos que **todas las entidades con las que establecemos relaciones de negocios**, comerciales o laborales, así como con nuestros proveedores **cumplan con dicha responsabilidad. (Ver Código de Ética para Proveedores).**



Para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos, **contamos con políticas y procedimientos apropiados**, tanto al interior como en el exterior y en cada una de las etapas de producción, **que cubre un proceso de debida diligencia** en materia de derechos humanos **para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan su impacto sobre los derechos humanos; y con medidas de reparación para afrontar sus posibles impactos negativos.**

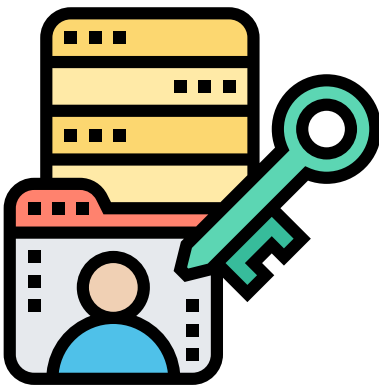
A fin de verificar si se están tomando medidas para prevenir las consecuencias negativas sobre los derechos humanos, contamos con un buzón de sugerencias que nos sirve para tener indicadores cualitativos y cuantitativos adecuados y tener en cuenta los comentarios de fuentes internas, así como contamos con una evaluación con nuestros proveedores y a clientes para determinar si existieran abusos en los derechos humanos.

CONFIDENCIALIDAD

Es **obligación de los colaboradores salvaguardar todos los bienes intelectuales o nuevas tecnologías** que genere el colaborador o se generen dentro de la empresa o en su defecto que sean propiedad de nuestros clientes, **también son responsables del uso de la información a la que tengan acceso, tanto de la empresa como de nuestros clientes y deberán guardar la confidencialidad y seguridad de esta información.** Tienen prohibido divulgar, o compartir a terceros esta información, a excepción que sea autorizado por parte de dirección o jefe directo. (ver **Carta de Confidencialidad**)

En caso de recesión de contrato, toda la información que estuviera a resguardo del colaborador deberá ser entregada conforme **PR-05-RH Baja de Personal.**

Así mismo tenemos la responsabilidad de preservar y cuidar la información de los colaboradores, por medio de nuestro Aviso de privacidad y uso de datos personales, conforme a lo estipulado en la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares



Cabe mencionar que durante el proceso de reclutamiento no retenemos documentación original, no se solicita algún pago ni durante el proceso de reclutamiento o proceso de contratación; y en caso de renuncia es obligación del colaborador notificar a su jefe inmediato 4 días anteriores y deberá entregar materiales, herramientas, credencial, uniforme con el responsable de Recursos Humanos.



POLÍTICA ANTI SOBORNOS Y ANTI CORRUPCIÓN

Como parte de la transparencia de nuestros procesos, establecemos que queda prohibido cualquier acto de soborno tanto interno como externo, y ya sea de manera directa o indirecta (ya sea a través de proveedores, clientes, terceras personas, etc.) que tenga como propósito la exigencia o aceptación de cualquier pago o beneficio con el objetivo de obtener una ventaja o inducir algo deshonesto y esto puede incluir, pero no se limita a:

- Pagos en efectivo
- Regalos (ver Política de Ética y Honestidad PO-15-RH, y apartado de Política de Regalos)
- Ofertas de empleo
- Contribuciones políticas
- Donativos

Y pueden ser ofrecidas o recibidas de: socios comerciales, proveedores, clientes, colaboradores, vendedores o compradores dentro o fuera de la empresa, así como también por parte de funcionarios públicos o políticos.

Para evitar la práctica de sobornos, **nos alineamos a lo que estipula la Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción, así como la Ley General de Responsabilidades Administrativas**, en los artículos que nos apliquen como empresa privada.

Es por lo que en Alze Vendedores **se prohíben pagos corruptos bajo cualquier circunstancia**, ya sea en negociaciones con funcionarios públicos o con cualquier entidad privada. (ver Política de Ética y Honestidad PO-15-RH).

Cualquier petición u oferta de soborno, deberá ser rechazada y denunciada. (ver Política Uso de Buzón PO-14-RH)

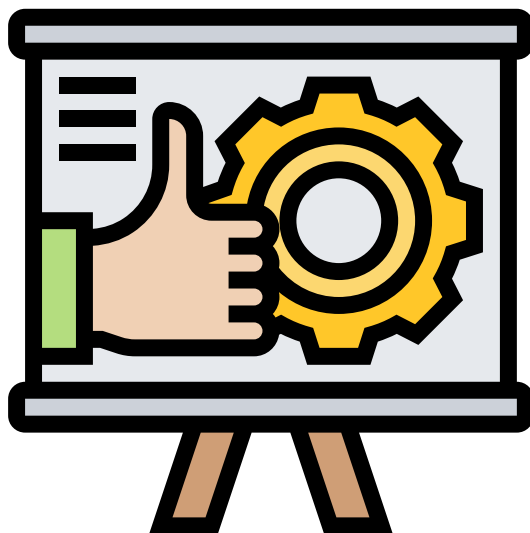


CUMPLIMIENTO Y SEGUIMIENTO

Es responsabilidad de todos los colaboradores comprometerse con el cumplimiento a este código de ética, deberán contribuir con sus acciones en fomentar un ambiente de trabajo orientado hacia los valores y conducta ética y en caso de cualquier violación, o incumplimiento deberán reportar ya sea por medio uso del Buzón (ver Política Uso de Buzón PO-14-RH y Política de Ética y Honestidad PO-15-RH), o de manera directa ya sea al responsable del cumplimiento al Código de Ética, a los directivos o jefes inmediatos.

En caso de duda o aclaraciones se podrán acercar al responsable del cumplimiento al Código de Ética. **Cualquier denuncia será investigada, por un equipo interdisciplinario y se mantendrá la confidencialidad de las personas que realicen denuncias. No se tomarán represalias de ningún tipo a quien realice la denuncia.**

Tenemos la firme creencia de que es esencial fomentar negocios y acuerdos comerciales con base a los principios éticos, por lo que para garantizar que establecemos negociaciones justas y éticas, buscamos el cumplimiento de este código de ética con nuestros proveedores, por lo que los invitamos a formar parte de este, compartiendoles a cada uno el Código de Ética para Proveedores, que contiene las responsabilidades y compromisos que esperamos de ellos para que podamos establecer relaciones comerciales.



SANCIONES

Confiamos en cada uno de nuestros colaboradores actuarán de acuerdo los valores y de manera ética, sin embargo en caso de observar alguna conducta que vaya contra lo establecido en este código se tomarán las acciones disciplinarias correspondientes, de acuerdo al tipo de acción y conforme al Reglamento Interior de Trabajo, o las sanciones de acuerdo a los documentos mencionados en este documento, así como también se pueden tomar acciones legales de acuerdo con la gravedad de los hechos y que estas podrían llegar a persecución judicial, y que serán determinadas por el representante legal de la empresa, directivos y/o socios.



CONTROL DE CAMBIOS			
Versión	Descripción del cambio	Fecha del cambio	Responsable
00	Creación del procedimiento.	12/06/2020	Responsable del Comité de Ética