

# **Código Ético de la Asociación Fibromialgia Baix Maestrat (Castelló)**

Benicarló, ~~30~~ de mayo de 2023

# Índice

1.- Declaración de principios.....	4
2.- Objetivo de la asociación Fibromialgia Baix Maestrat (AFIBAMA) .....	4
3.- Principios: Objetivos específicos.....	5
4.- Valores .....	5
5.- Normas de conducta.....	6
5.1.- Conducta ética .....	6
5.2.- Legalidad: .....	6
5.3.- Lealtad y buena fe:.....	6
5.4.- Compromiso, eficiencia y participación:.....	7
5.5.- Motivación y fomento del voluntariado: .....	7
5.6.- Cooperación y solidaridad: .....	7
5.7.- Abstención en caso de conflicto de intereses: .....	7
5.8.- Transparencia e integridad de la información: .....	7
5.9.- Confidencialidad:.....	8
5.10.- Prohibición de competencia desleal: .....	8
5.11.- Prevención de Riesgos Laborales: .....	8
6.- Principios que rigen en las relaciones de AFIBAMA con las empresas.....	8
7.- Principios que rigen en la selección de proveedores habituales de AFIBAMA. ....	9
8.- Principios que rigen en la selección de personal en AFIBAMA y las relaciones con sus empleados. ....	10
9.- Principios que rigen la realización de inversiones temporales de AFIBAMA en valores mobiliarios e instrumentos financieros del mercado de valores.....	11
10.- Principios que rigen la obtención de fondos por AFIBAMA. ....	11

11.- Política de comunicación y publicidad.....	12
12.- Intervención y responsabilidad medioambiental.....	12
13.- Interpretación y seguimiento del Código Ético de AFIBAMA.....	12
14.- Régimen disciplinario.....	13
14.1.- Principios de la potestad sancionadora.....	13
14.2.- Principios del procedimiento sancionador.....	13
14.3.- Faltas disciplinarias.....	14
14.3.1.- Faltas muy graves.....	14
14.3.2.- Faltas graves.....	15
14.3.3.- Faltas leves:.....	16
14.4.- Sanciones disciplinarias.....	16
14.5.- Recursos.....	16
14.6.- Extinción de la responsabilidad disciplinaria.....	16
15.- Entrada en vigor y cumplimiento del Código Ético de AFIBAMA.....	16

## 1.- Declaración de principios

La Junta Directiva de la asociación Fibromialgia Baix Maestrat aprobó por unanimidad, en su reunión del 28 de febrero de 2023, el compromiso asumido por nuestra asociación para avanzar en el desarrollo e integración de la Responsabilidad Social Corporativa y de la Agenda 2030 como un camino de mejora.

Asumimos que:

- Debemos ser el cambio que queremos ver.
- Que nuestro camino debe guiarse teniendo en cuenta la importancia de todas las partes interesadas.
- Que a través del trabajo que se genera en la asociación, no sólo debemos aspirar a cumplir con nuestra misión como organización en el ámbito social, sino que también se debe generar un beneficio social y medioambiental, así como al mantenimiento de nuestra situación económica.
- Comprendemos que somos responsables de nosotros mismos, de los demás y de las futuras generaciones.
- Para ello lograr todo esto, nuestra organización se compromete a:
  - Elaborar un diagnóstico sobre la Responsabilidad Social Empresarial y la aplicación de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) en nuestra asociación.
  - Establecer y priorizar las oportunidades de mejora que surjan a partir de los resultados del diagnóstico, concretando las acciones de mejora a desarrollar, asignando responsables, medios y plazos, y conformando un Plan de Actuación.
  - Alinear el plan de Responsabilidad social corporativa (RSC) con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
  - Definir e implantar el sistema de control, seguimiento y mejora continua en Responsabilidad social corporativa (RSC) para nuestra asociación.
  - Constituir un equipo de trabajo para Responsabilidad social corporativa (RSC) y establecer un reglamento de funcionamiento del mismo.
  - Comunicar el desarrollo del proceso de implantación del proyecto y de todas las informaciones surgidas en materia de Responsabilidad social corporativa (RSC) en nuestra asociación a los grupos de interés relevantes en cada caso.
  - Establecer la sistemática de diagnóstico y mejora continua como un nuevo proceso en nuestra asociación que dé continuidad a nuestra mejora en sostenibilidad.

## 2.- Objetivo de la asociación Fibromialgia Baix Maestrat (AFIBAMA)

El objetivo de AFIBAMA, tal y como se declara en los estatutos de nuestra asociación, es mejorar en lo posible la calidad de vida de los afectados por Fibromialgia, así como con los síndromes y enfermedades que de forma solapada se interrelacionan con la misma, tales como el Síndrome de Fatiga Crónica, Encefalomielitis Miálgica, Síndrome de Sensibilidad Química Múltiple, enfermedades musculoesqueléticas y neurodegenerativas. La mejora en la calidad de vida se cifra en ayudar a sobrellevar su estado, dado que esta enfermedad, así como los síndromes y enfermedades que de forma solapada se interrelacionan con la misma, son causa



potencial de discapacidad tanto física como orgánica. Todo ello sin distinción de raza, origen, edad y credo fomentado en todo momento la integración tanto de los socios como de las familias.

### **3.- Principios: Objetivos específicos**

- Informar y apoyar a los socios en el ejercicio de sus derechos.
- Facilitar la representación y participación de los socios tanto en la gestión de la Asociación como en sus órganos de gobierno.
- Informar y divulgar entre nuestros socios, y la sociedad en general los avances médicos y nuevos conocimientos científicos que se van produciendo con la Fibromialgia, Síndrome de Fatiga Crónica, Encefalomiélitis Miálgica, Síndrome de Sensibilidad Química Múltiple, enfermedades musculo-esqueléticas y neurodegenerativas.
- Promover actividades y servicios de tipo, asistencial, social, educativo, cultural y recreativo para los afectados con el fin de fomentar un buen conocimiento de las patologías, en aras de un mayor entendimiento y adaptación.
- Cooperar con la Administración y sector sanitario, en consultas, informaciones, asesoramiento, deliberaciones y actividades relacionadas con los fines de la asociación.
- Potenciar y colaborar cuantas investigaciones sean posibles asimismo como cuestiones afines que redunden en el mejor conocimiento de la etiología de nuestras patologías.
- Promover relaciones de colaboración con entidades e instituciones con finalidad común.
- Establecer convenios de colaboración Federaciones, Coordinadores o Confederaciones que agrupen a asociaciones de similar carácter con las mismas y de prestaciones de servicios con ellas, de los que puedan derivarse beneficios para sus asociados.
- Realizar convenios de colaboración con las especialidades de formación profesional afines a nuestras patologías y edades.
- Organizar programas y terapias de Atención Psicológica colegiada tanto individual como grupal.
- Organizar talleres terapéuticos que hayan demostrado, científicamente, que producen beneficios en la salud de las personas afectadas y en sus familias.

### **4.- Valores**

AFIBAMA se compromete a cumplir los objetivos generales y específicos teniendo en cuenta siempre los valores que especificamos a continuación.

**Humanidad e Igualdad:** desde los propios estatutos de la asociación defendemos la igualdad de trato sin distinción de sexo, origen, edad, credo, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición, fomentando la integración de los socios y de sus familias y de aliviar su sufrimiento. Este principio se fundamenta en el valor esencial y superior de la persona dotada de dignidad y derechos inviolables y en la solidaridad con aquellos que sufren las enfermedades recogidas en la definición de AFIBAMA.

**Legalidad:** Especificamos y cumplimos con los mandatos legales establecidos como valor y principio que rige nuestra actividad.

**Sostenibilidad:** en la significación de que trabajamos en el desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones,

garantizando el equilibrio entre el crecimiento económico, el cuidado del medio ambiente y el bienestar social.

**Voluntariedad:** AFIBAMA es una institución de apoyo voluntario y de carácter desinteresado. Es una asociación de voluntarios, así que el voluntariado forma parte de nuestra esencia. La participación voluntaria es cooperativa, es decir, trata de lograr un mayor nivel de humanización de los enfermos de fibromialgia a través de la cooperación entre los distintos actores y factores sociales.

**Transparencia:** Es un valor tradicional en nuestra asociación, dado que garantizamos el acceso a la información a través de distintos medios electrónicos que tenemos con todos los asociados; y con las administraciones públicas y privadas que colaboran en el sostenimiento económico de AFIBAMA.

**Honestidad:** en el significado que ofrece la Real Academia Española (RAE) de que lo razonable y lo justo presidirá la asociación y las decisiones que se tomen.

**Neutralidad:** AFIBAMA con el objetivo de conservar la confianza de todos se abstiene de tomar parte en controversias de tipo político, racial, religioso o ideológico.

## **5.- Normas de conducta**

### **5.1.- Conducta ética**

Las personas vinculadas a AFIBAMA sujetas a las prescripciones de este Código actuarán siempre con ética e integridad, y en ningún caso desarrollarán actividades contrarias a los principios fundamentales o al compromiso humanitario de la Asociación. No podrán utilizar el nombre, activos o recursos de la Asociación en beneficio propio ni con fines privados, ni utilizar su condición para la obtención de privilegios, ni beneficios. Tampoco podrán en ningún caso dar, ni recibir, cualquier tipo de comisión como consecuencia de las actividades que desarrollen en la Institución. Cuando en el desempeño de sus funciones dispongan de recursos de la asociación, los utilizarán de forma económica, austera, prudente y discreta, evitando incurrir en gastos superfluos e innecesarios. La comisión de responsabilidad social corporativa establecerá las normas concretas para la realización de gastos con cargo a nuestros presupuestos.

### **5.2.- Legalidad:**

Las personas vinculadas a AFIBAMA sujetas a las prescripciones de este Código cumplirán los Estatutos y el Reglamento General, así como todas las normas de la asociación que se dicten por los órganos competentes para ello y que les resulten de aplicación en su ámbito específico de actuación.

### **5.3.- Lealtad y buena fe:**

Las personas vinculadas a AFIBAMA sujetas a las prescripciones de este Código ajustarán en todo momento su actuación a los principios de buena fe, lealtad y respeto para con la asociación, junta directiva, comisión de responsabilidad social corporativa y, en general, todos los voluntarios y profesionales al servicio de la asociación.



Comunicarán, con carácter previo a su efectividad, la aceptación de cualquier cargo o nombramiento ajenos a la asociación que pueda condicionar su compromiso ético con AFIBAMA. La lealtad conlleva asimismo la sujeción al principio de jerarquía y el compromiso de trasladar al órgano de gobierno o cargo directivo inmediatamente superior cualquier irregularidad detectada en la dirección y gestión de la asociación.

#### **5.4.- Compromiso, eficiencia y participación:**

Las personas vinculadas a AFIBAMA sujetas a las prescripciones de este Código mantendrán un compromiso activo y responsable para lograr el cumplimiento de los objetivos marcados por la asociación, actuando con diligencia y eficiencia en el ejercicio de sus funciones. Esta conducta eficiente y diligente se fundamenta en la asunción de las facultades y deberes de recabar y obtener toda la información necesaria para poder acomodar la propia actuación a las exigencias que impone, así como alcanzar y mantener una formación adecuada para el puesto desempeñado. De la misma manera, la conducta eficiente y diligente de la Junta Directiva y Comisión de responsabilidad social corporativa lleva implícita la facultad y el deber de sus miembros de asistir a las reuniones que celebren dichos órganos. En aras a fomentar la participación de los miembros de la asociación en su dirección y gobierno, el presidente promoverá la renovación periódica de los cargos, a través de los procesos electorales.

#### **5.5.- Motivación y fomento del voluntariado:**

AFIBAMA es una asociación de voluntarios, por ello las personas vinculadas están sujetas a las prescripciones de este Código se ocuparán de promover y motivar el voluntariado para que las personas interesadas puedan conocer y valorar el papel que están llamadas a ejercer para el desarrollo de una sociedad que sin su acción solidaria e independiente carecería de un elemento de vertebración esencial en el mundo actual.

#### **5.6.- Cooperación y solidaridad:**

Las personas vinculadas a AFIBAMA sujetas a las prescripciones de este Código fomentarán la solidaridad y cooperación entre todas las personas vinculadas a la asociación, y favorecerán las relaciones de cooperación con otras organizaciones humanitarias sin ánimo de lucro dentro del ámbito de sus responsabilidades.

#### **5.7.- Abstención en caso de conflicto de intereses:**

Las personas vinculadas a AFIBAMA sujetas a las prescripciones de este Código actuarán teniendo en cuenta los intereses de la asociación y en el desarrollo de su función se abstendrán de intervenir en asuntos en los que la existencia de un vínculo significativo, familiar, profesional, comercial u análogo pudiera comprometer su capacidad para ejercer sus funciones con imparcialidad y en beneficio de los objetivos de AFIBAMA.

En el caso de existencia de un conflicto de intereses en el desarrollo de su función los miembros informarán de esta circunstancia a la Junta Directiva, disponiendo la misma lo que proceda ante esta situación.

#### **5.8.- Transparencia e integridad de la información:**



Las personas vinculadas a AFIBAMA sujetas a las prescripciones de este Código están obligadas a que la información de la que resulten responsables sea veraz y refleje de forma íntegra la realidad de las actuaciones realizadas.

#### **5.9.- Confidencialidad:**

Las personas vinculadas a AFIBAMA sujetas a las prescripciones de este Código se obligan a no revelar la información reservada a la que hayan tenido acceso con motivo de su actividad, incluso una vez dejen de estar vinculadas a la asociación. Igualmente asumen la obligación de no hacer uso de la información reservada para fines privados, incluso durante los primeros cinco años una vez dejen de estar vinculadas a la Institución.

#### **5.10.- Prohibición de competencia desleal:**

Las personas vinculadas a AFIBAMA sujetas a las prescripciones de este Código no realizarán actos de competencia desleal, utilizando la información y conocimientos adquiridos en la asociación para la realización por cuenta propia y con fines lucrativos de actividades o servicios llevados a cabo por AFIBAMA.

#### **5.11.- Prevención de Riesgos Laborales:**

Las personas vinculadas a AFIBAMA sujetas a las prescripciones de este Código cumplirán las medidas adoptadas por la asociación en materia de seguridad y salud laboral, y los cargos directivos velarán para que las personas que dependan funcionalmente de ellos realicen su actividad en condiciones de seguridad e higiene.

### **6.- Principios que rigen en las relaciones de AFIBAMA con las empresas.**

AFIBAMA establece asociaciones con empresas para fomentar la contribución de éstas, por un lado, a la protección y el mejoramiento de las vidas de las personas con fibromiálgia y enfermedades afines definidas, y, por otro, a la sensibilización sobre la misión y principios de la asociación.

Mediante la colaboración con el mundo empresarial AFIBAMA procurará fomentar en las empresas la adopción de políticas de responsabilidad social y desarrollo sostenible. Dentro del objetivo general de elevar al máximo las oportunidades de la asociación para colaborar con el sector empresarial, los presentes principios se dictan para asegurar al mismo tiempo la protección de los valores, reputación e integridad de AFIBAMA.

Estos principios se aplicarán únicamente a las relaciones con empresas en las que AFIBAMA conceda a la empresa la posibilidad de usar su nombre, emblema e imagen en sus comunicaciones y publicidad. En este sentido, y con la finalidad de velar por la protección de los valores, principios y mandatos en los que se funda la acción de AFIBAMA, es requisito imprescindible que las indicadas empresas se atengan a criterios éticos. En general no se colaborará con empresas que realicen actividades contrarias a los objetivos y principios de AFIBAMA.

En particular no se concertarán asociaciones con empresas que:

- Se dediquen, en cualquier escala, a la fabricación o venta de armamento de guerra o a la fabricación o venta de municiones destinadas a éste.
- No respeten las normas internacionalmente reconocidas o proclamadas en la Constitución española en materia de derechos humanos, derechos del trabajo, no discriminación y protección de la salud y el medio ambiente.
- Utilicen trabajo o mano de obra infantil.
- Tengan como actividad comercial, previa comprobación, la fabricación o venta directa de productos perjudiciales para la salud.
- Desarrollen prácticas comerciales que contribuyan a la provocación de conflictos armados, desastres naturales o deterioro medioambiental.
- No respeten las leyes y reglamentos locales o nacionales.
- Mantengan controversias públicas que puedan menoscabar la reputación, la imagen y los emblemas de AFIBAMA.

Las asociaciones con empresas deberán reportar a AFIBAMA un rendimiento material, financiero o asistencial, sin poner en peligro su independencia. La colaboración con una empresa no ha de inducir en modo alguno a creer que AFIBAMA avala o se hace de algún modo responsable de su comportamiento o, en particular, de sus productos, políticas o servicios.

En ningún caso podrá comprometerse el uso protector e indicativo del emblema de la asociación, y todos los contratos y asociaciones con empresas deberán respetar las prescripciones de la asociación sobre el uso de los emblemas. AFIBAMA se reservará el derecho de anular en cualquier momento el contrato que la vincule con una empresa en el caso de que las actividades de ésta no respeten los criterios éticos establecidos en este apartado o comprometan de alguna forma el respeto y el prestigio debidos a su emblema.

## **7.- Principios que rigen en la selección de proveedores habituales de AFIBAMA.**

Como norma general, las relaciones de AFIBAMA con proveedores habituales se encauzarán a través de licitaciones o concursos, de acuerdo a los criterios y límites que se establezcan en las normas anuales de ejecución del presupuesto, como medio para garantizar la transparencia en la contratación y el respeto de los principios de igualdad, concurrencia y valoración técnica. En el desarrollo de su actividad y siempre que sea posible, AFIBAMA dará prioridad a la selección y contratación de proveedores que cumplan o tengan intención de cumplir los diez principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas. Esta exigencia se aplicará igualmente en el caso de subcontratación. El Pacto Mundial es una iniciativa voluntaria de las empresas, organizaciones laborales, las ONG y otros agentes de la sociedad civil para que las políticas y prácticas de las empresas introduzcan una serie de principios de responsabilidad cívica corporativa con el objetivo de hacer frente al reto de una economía global integral y sostenible en consonancia con los objetivos del Milenio de Naciones Unidas.

Los diez principios del Pacto Mundial que deberán cumplir los proveedores habituales de AFIBAMA son los siguientes:

1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos internacionalmente dentro de su ámbito de influencia.

2. Asegurarse de que no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.
3. Apoyar la libertad de asociación y afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
4. Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
5. Apoyar la erradicación efectiva del trabajo o de la explotación infantil.
6. Apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.
7. Mantener un enfoque preventivo a favor del medio ambiente.
8. Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
9. Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.
10. Trabajar contra la corrupción en todas sus formas, especialmente la extorsión y el soborno.

AFIBAMA solicitará de los proveedores habituales una declaración previa de no hallarse incurso en las prohibiciones para contratar con la Administración pública que establezca la legislación vigente, y la acreditación de estar al corriente en las obligaciones fiscales, laborales, de seguridad social y de protección al medio ambiente que, de acuerdo con el ordenamiento jurídico, sean de aplicación.

AFIBAMA se reservará el derecho de anular en cualquier momento el contrato que la vincule con un proveedor en el caso de que sus actividades no respeten los criterios éticos establecidos por AFIBAMA en este apartado o comprometan de alguna forma el respeto y el prestigio debidos a su nombre y emblema.

## **8.- Principios que rigen en la selección de personal en AFIBAMA y las relaciones con sus empleados.**

Teniendo presente que AFIBAMA sólo ha tenido contratada a una persona por diez horas semanales, y en la actualidad (2023) ninguna, queremos dejar patente los principios que regirían en caso de creación de empleo.

En sus procesos de selección y contratación de personal AFIBAMA mantendrá una política basada en los principios generales de objetividad, no discriminación e igualdad de oportunidades, garantizando el acceso al empleo en igualdad de condiciones de los grupos minoritarios.

En este sentido la selección, asignación de puestos y la promoción del personal de todos los niveles se realizará en base a la capacidad, la cualificación, los conocimientos y la experiencia, asegurando en todo momento que no existe distinción, exclusión o preferencias basadas en otras cuestiones.

Con independencia de lo anterior, AFIBAMA favorecerá la contratación de personas pertenecientes a colectivos con dificultades para acceder a un empleo, reservando puestos de trabajo a personas provenientes de estos colectivos.

El personal al servicio de la asociación deberá manifestar su adhesión y compromiso con sus fines, y con el ideario recogido en los Principios de AFIBAMA.

Se mantendrán actualizados los archivos sobre contratación que faciliten la transparencia en la aplicación de los principios enunciados para la trayectoria seguida por la asociación a este respecto.

Todos los empleados de la asociación tendrán derecho a un trato justo y respetuoso por parte de sus superiores, compañeros y subordinados, y no se tolerará la discriminación ni el acoso por ningún motivo.

## **9.- Principios que rigen la realización de inversiones temporales de AFIBAMA en valores mobiliarios e instrumentos financieros del mercado de valores**

Aunque en la actualidad (2023) no es factible que tengamos que poner en práctica los principios recogidos en este apartado es nuestra intención que quedan regulados para el futuro, en cualquier caso.

En la realización de sus inversiones temporales, AFIBAMA mantendrá los mismos criterios éticos establecidos para las asociaciones con empresas, no invirtiendo en valores de empresas que no respeten dichos criterios. En la medida de lo posible, las inversiones temporales se canalizarán a través de instrumentos financieros éticos, y deberán ser transparentes y compatibles con los objetivos y principios fundamentales de AFIBAMA.

AFIBAMA aplicará los principios de designación de expertos para la selección de inversiones, de diversificación de activos, de minimización del riesgo y de no especulación en sus inversiones en valores mobiliarios e instrumentos financieros del Mercado de Valores.

## **10.- Principios que rigen la obtención de fondos por AFIBAMA.**

Los presentes principios regulan la obtención de fondos por AFIBAMA:

1. En la actividad de obtención de fondos se actuará siempre con equidad, honestidad, integridad y franqueza.
2. Las acciones dirigidas a la obtención de fondos se ajustarán en todo momento a los principios y valores de AFIBAMA y a las leyes y reglamentos aplicables.
3. AFIBAMA será responsable ante aquellos de quienes recibe fondos, y no utilizará mensajes o ilustraciones que comprometan de alguna manera la dignidad de ninguna persona.
4. Los donantes tienen derecho a recibir una información completa y oportuna sobre la manera en que se utilizan sus fondos.
5. Todos los fondos que se recauden se destinarán a la finalidad para la cual se obtuvieron, dentro de un plazo razonable.
6. Los gastos de obtención de fondos habrán de representar en todo momento un porcentaje razonable de los ingresos.
7. Se utilizará el método de contabilidad aplicado por la asociación para contabilizar las donaciones y controlarlas.
8. Periódicamente se pondrán a disposición de los donantes y del público en general informes exactos en los que constarán las sumas recaudadas, la manera en que se han gastado y la proporción neta utilizada para la finalidad o causa.

## **11.- Política de comunicación y publicidad.**

AFIBAMA actuará con responsabilidad y transparencia en la elaboración de sus campañas de sensibilización y captación de fondos, así como en la información dirigida al público y a los medios de comunicación social.

En este sentido, en sus acciones de comunicación y publicidad, AFIBAMA:

- Fomentará los valores y principios fundamentales de la asociación.
- Propiciará el conocimiento de la realidad de las personas en situación de vulnerabilidad, exclusión y sufrimiento.
- Situará como protagonistas a los colectivos y situaciones destinatarios de sus acciones, y no a la asociación o a sus miembros.
- Utilizará siempre información real y cierta, y en ningún caso utilizará mensajes o imágenes engañosos o que induzcan a confusión.
- Tendrá absoluto respeto por la dignidad de las personas y los pueblos, evitando cualquier tipo de discriminación.
- Evitará los mensajes e imágenes que busquen presionar o culpabilizar a sus destinatarios, generalizadoras y discriminatorias.
- No se asociará con ninguna campaña publicitaria que potencie y promueva el consumo de productos dañinos para la salud, como el tabaco o el alcohol destilado.
- Promoverá la colaboración con los medios de comunicación.

## **12.- Intervención y responsabilidad medioambiental.**

AFIBAMA realizará actuaciones específicas para la protección y mejora del entorno mediante acciones dirigidas a evitar impactos ambientales, a promover la conservación de la diversidad biológica y a fomentar la mejora de la calidad ambiental. Igualmente, la intervención de AFIBAMA en la preservación sostenible del medio ambiente consistirá en la realización de proyectos que persigan la educación y sensibilización medioambiental, entre ellos la difusión de campañas de sensibilización y la programación de encuentros, jornadas y talleres de educación ambiental.

En cumplimiento de los principios medioambientales del Pacto Mundial de Naciones Unidas la actuación a este respecto se centrará en la adopción y seguimiento de medidas en la actividad de la Institución que garanticen que no se van a causar daños al medioambiente y que conlleven un consumo responsable de los recursos energéticos y la separación, reutilización y reciclaje de residuos y materiales.

## **13.- Interpretación y seguimiento del Código Ético de AFIBAMA.**

La Comisión de responsabilidad social corporativa será el órgano encargado de la interpretación y seguimiento del Código Ético. Serán funciones de la Comisión de responsabilidad social corporativa las siguientes:

- Establecer criterios y pautas de buen gobierno de AFIBAMA en un marco ético acorde con los Principios de la asociación, a fin de mantener e incrementar los niveles de

autoresponsabilidad, lealtad, diligencia y transparencia en la actuación de los órganos de gobierno y cargos directivos de la Institución.

- Supervisar la aplicación del Código Ético y realizar informes periódicos sobre el grado de cumplimiento de las normas de conducta y de las políticas contenidas en él.
- Proponer la revisión y actualización del Código.
- La Comisión de responsabilidad social corporativa estará compuesta por cinco miembros de la Junta Directiva: Presidenta, Vicepresidenta, Secretaria, Tesorera y un Vocal. Las normas de funcionamiento de esta comisión ya fueron aprobadas por la Junta directiva en su reunión del 28 de febrero de 2023 en un documento titulado Reglamento de funcionamiento de la Comisión de responsabilidad Social Corporativa de la Asociación Fibromialgia Baix Maestrat.

## **14.- Régimen disciplinario**

### **14.1.- Principios de la potestad sancionadora.**

El ejercicio de la potestad sancionadora en el ámbito de AFIBAMA corresponde a la Junta Directiva de la asociación.

Sólo constituyen infracciones disciplinarias las vulneraciones de las normas y pautas de conducta que rijan el comportamiento y actuación de los miembros de la asociación en el desempeño de las actividades relacionadas con AFIBAMA y que estén previstas como tales infracciones en este Reglamento.

Las infracciones disciplinarias se clasifican en faltas leves, graves y muy graves.

Las responsabilidades disciplinarias que se deriven del procedimiento sancionador serán compatibles con la exigencia al infractor de la reposición de la situación alterada por el mismo a su estado ordinario, así como con la reclamación de la correspondiente indemnización por los daños y perjuicios causados, que podrán ser determinados por el órgano competente, debiendo, en este caso, comunicarse al infractor para su satisfacción en el plazo que al efecto se determine, y quedando, de no hacerse así, expedita la vía judicial correspondiente para el planteamiento por parte de AFIBAMA de la acción o reclamación pertinente

En ningún caso la imposición de sanciones será incompatible con la exigencia de responsabilidades en otros ordenes, civil, administrativo o penal, en el supuesto de que así proceda.

En el desarrollo de la normativa del régimen disciplinario, así como en la imposición de sanciones, se deberá guardar la debida adecuación entre la gravedad del hecho constitutivo de infracción y la sanción aplicada, considerándose en particular los siguientes criterios para la graduación de la sanción a aplicar:

- La existencia de intencionalidad o reiteración.
- La naturaleza de los perjuicios causados.
- La reincidencia, por comisión en el término de un año de más de una infracción de la misma naturaleza cuando así haya sido declarado por resolución firme.

### **14.2.- Principios del procedimiento sancionador.**

El procedimiento disciplinario se ajustará a los principios de tipicidad, competencia, sumariedad, celeridad, irretroactividad, información y audiencia del interesado, y adecuación procedimental.

El procedimiento sancionador respetará el principio de presunción de inocencia y garantizará al presunto responsable los siguientes derechos:

- A ser notificado de los hechos que se le imputen, de las infracciones que tales hechos puedan constituir y de las sanciones que, en su caso, se le pudieran imponer, así como de la identidad del instructor.
- A formular las alegaciones y proponer la práctica de las pruebas que en su defensa estime convenientes.

En el supuesto de falta muy grave, la Junta Directiva podrá acordar la suspensión cautelar de los derechos y deberes inherentes a la condición de miembro de AFIBAMA.

La resolución que ponga fin al procedimiento habrá de ser motivada.

#### **14.3.- Faltas disciplinarias.**

Las infracciones disciplinarias cometidas por los miembros de AFIBAMA en el ejercicio de su actividad como tales podrán ser muy graves, graves y leves.

##### **14.3.1.- Faltas muy graves.**

1. La vulneración de los principios fundamentales de la AFIBAMA, así como el incumplimiento muy grave de los Estatutos o del Código Ético.
2. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales o contrarios a la normativa de la asociación que causen o puedan causar perjuicio grave a AFIBAMA o a sus miembros.
3. Las faltas de asistencia a las actividades encomendadas, sin causa justificada, más de tres días durante un período de tres meses.
4. El incumplimiento de los deberes, obligaciones o compromisos adquiridos con AFIBAMA que cause o pueda causar perjuicio a la asociación o a las personas objeto de atención.
5. El abandono de la actividad encomendada que cause o pueda causar perjuicio a la asociación o las personas objeto de atención.
6. La no utilización de los cauces reglamentarios internos para plantear quejas o reclamaciones dirigidas contra órganos, cargos directivos, o miembros de la asociación, empleando medios de comunicación pública o foros ajenos a AFIBAMA para su difusión.
7. Las agresiones físicas dirigidas contra miembros de la Institución o contra terceras personas con ocasión de la realización de las actividades de AFIBAMA, con grave perjuicio para las personas o para la asociación.
8. Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, credo, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad, o cualquier otra condición personal o social.
9. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo o responsabilidad desempeñada, con perjuicio para las personas o la asociación.
10. La comisión voluntaria de actos que ocasionen daños o desperfectos graves en los inmuebles, instalaciones, vehículos, mobiliario, documentación u otros bienes de cualquier tipo de AFIBAMA
11. La utilización de bienes o recursos económicos de AFIBAMA para fines ajenos a la Institución, con grave perjuicio para ésta.

12. La utilización del nombre o emblema de AFIBAMA para la obtención de beneficios personales o para terceros, de cualquier tipo, ajenos a la asociación.
13. La publicación o utilización indebida de información, documentación interna y ficheros de AFIBAMA a los que se haya tenido acceso en su condición de miembro de la Institución.
14. La comisión de hechos que puedan ser constitutivos de delito.
15. El quebrantamiento de la sanción recaída por la comisión de falta muy grave o grave.
16. El haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.
17. El intervenir en un procedimiento cuando se dé alguna de las causas de abstención establecidas en este Reglamento.
18. La solicitud de cualquier contraprestación material o económica, que provenga del beneficiario o de otras personas, como consecuencia de la acción voluntaria o cargo que se desempeñe en el seno de la asociación.
19. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades, habiendo sido previamente advertido de tal circunstancia.

#### **14.3.2.- Faltas graves**

1. El incumplimiento de las normas reguladoras de AFIBAMA.
2. El incumplimiento de las directrices e instrucciones emanadas de los responsables de actividades.
3. La emisión de informes y la participación en la toma de decisión de acuerdos manifiestamente ilegales o contrarios a la normativa de la Asociación.
4. Las faltas de asistencia a las actividades encomendadas sin causa justificada, hasta tres días, durante un período de tres meses.
5. El incumplimiento de deberes, obligaciones o compromisos adquiridos con AFIBAMA del que se derive o pueda derivarse un perjuicio al buen desarrollo de las actividades encomendadas.
6. El abandono de la actividad encomendada.
7. Las agresiones físicas dirigidas contra miembros de la Asociación o contra terceras personas con ocasión de la realización de las actividades de AFIBAMA.
8. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo o responsabilidad desempeñada.
9. La falta de diligencia en el uso de los inmuebles, instalaciones, vehículos, mobiliario, documentación u otros bienes de cualquier tipo de AFIBAMA.
10. La utilización de bienes o recursos económicos de AFIBAMA para fines ajenos a la Asociación.
11. El uso inadecuado o utilización indebida del nombre, emblema o vestuario de AFIBAMA.
12. El no guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo o responsabilidad encomendada.
13. El quebrantamiento de la sanción recaída por la comisión de falta leve.
14. El haber sido sancionado por la Junta Directiva de tres faltas leves en un período de un año.
15. El no abstenerse voluntariamente de intervenir en un procedimiento cuando se dé alguna de las causas de abstención establecidas en este Código ético.
16. La aceptación de cualquier contraprestación material o económica que provenga del beneficiario o de otras personas, como consecuencia de la acción voluntaria o cargo que se desempeñe en el seno de la AFIBAMA.
17. El incumplimiento por negligencia de las normas sobre incompatibilidades.

#### **14.3.3.- Faltas leves:**

1. La falta de comunicación a la Junta Directiva de las presuntas irregularidades cometidas por otros miembros de AFIBAMA en el desempeño de su acción voluntaria.
2. La falta de asistencia por causa justificada, sin aviso previo de, al menos, dos horas.
3. El incumplimiento de los deberes de miembro de la AFIBAMA.
4. La desconsideración con otros miembros de la Asociación o con el público en general.
5. El descuido en la conservación de los inmuebles, instalaciones, vehículos, mobiliario, documentación u otros bienes de cualquier tipo de AFIBAMA.

#### **14.4.- Sanciones disciplinarias**

Por razón a la naturaleza de las faltas podrán imponerse las siguientes sanciones:

1. En los supuestos de faltas muy graves
  - Expulsión de la asociación o pérdida definitiva de la condición de miembro.
  - Pérdida temporal de la condición de miembro desde tres años y un día hasta un máximo de cinco años.
2. En los supuestos de faltas graves: pérdida temporal de la condición de miembro hasta un máximo de tres años.
3. En los supuestos de faltas leves: amonestación por escrito con constancia en expediente o sin constancia en el expediente.

#### **14.5.- Recursos.**

Los miembros de la AFIBAMA que hayan sido objeto de sanción disciplinaria correspondiente a falta muy grave o grave o que acrediten tener interés legítimo en el expediente, podrán interponer recurso.

El órgano competente para conocer de los recursos y los procedimientos para su interposición será la Junta Directiva.

Las resoluciones dictadas por el órgano competente para conocer de los recursos serán firmes y definitivas en el ámbito de AFIBAMA.

#### **14.6.- Extinción de la responsabilidad disciplinaria.**

La responsabilidad disciplinaria se extingue con el cumplimiento de la sanción, prescripción de la falta o por decisión de la Junta Directiva.

Las faltas muy graves prescribirán a los cinco años, las graves a los tres años y las leves a un año. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde el día en que la infracción se hubiere cometido.

La prescripción se interrumpirá por la incoación del expediente.

### **15.- Entrada en vigor y cumplimiento del Código Ético de AFIBAMA.**

El presente código de conducta (Código Ético) entrará en vigor una vez se apruebe por la Junta Directiva de AFIBAMA, debiendo ser publicado enviado a todos los socios a través de correo



electrónico y/o wasap. Una vez aprobado será comunicado a las personas vinculadas a AFIBAMA sujetas a las prescripciones de este Código.

A partir de la entrada en vigor del presente Código los contratos laborales que formalice AFIBAMA con las personas sujetas a las prescripciones contenidas en él lo incluirán como parte de su contenido.

Este Código Ético tiene carácter obligatorio.

Su incumplimiento por los miembros de AFIBAMA dará lugar a la aplicación del régimen disciplinario que se incluye en este mismo documento.

Aplicación del Código a las personas con relación laboral sujetas a él:

- El incumplimiento del Código por las personas sujetas que mantengan relación laboral con la Asociación dará lugar a la aplicación del régimen disciplinario previsto en el Estatuto de los trabajadores y el Convenio Colectivo correspondiente.
- El incumplimiento del presente Código será considerado como supuesto de pérdida de confianza al objeto de rescisión de la relación laboral por AFIBAMA con las personas sujetas.

El presente Código Ético (Código de conducta) fue aprobado por ~~mayoría~~/unanimidad) en la reunión la Junta directiva de la asociación Fibromialgia Baix Maestrat el día 30 de mayo de 2023

La Presidenta,

Fdo.: María Pilar Bayarri Bellés

La Secretaria,

Fdo.: Antonia Sánchez Ávila

