

REGLAMENTO DE RÉGIMEN INTERIOR

I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1 Reglamento de régimen interior

El presente reglamento es una norma de régimen interior, en los términos previstos en el artículo 39 de los estatutos, que tiene por objeto cumplir el mandato de desarrollo normativo encomendado por la norma estatutaria al consejo ejecutivo, relativo al funcionamiento interno de la organización, facilitando el acceso al contenido del mismo a todos los asociados.

En caso de contradicción prevalecerán sobre el presente reglamento la Ley aplicable a la federación y sus estatutos. El presente reglamento completa y desarrolla lo previsto por los estatutos de la federación debiendo interpretarse por el consejo ejecutivo en consonancia con ellos y con las disposiciones legales que resulten de aplicación.

Las menciones genéricas en masculino que aparecen en el articulado del reglamento de régimen interior se entenderán referidas también a su correspondiente femenino.

Artículo 2 Comisión de régimen interior

La comisión de régimen interior es un órgano delegado y permanente del consejo ejecutivo, con las funciones y cometidos establecidos en las presentes normas de régimen interior.

Será designada por el consejo ejecutivo a propuesta de la persona que ostente la presidencia y estará integrada por quienes ejerzan la vicepresidencia de la federación, una vocalía del consejo ejecutivo y la dirección general.

Para el supuesto de que cualquiera de las personas que forman la comisión de régimen interior perdiera el cargo en función del cual fueron designadas, perderán automáticamente su condición de miembros de la comisión de régimen interior, siendo sustituidos por quién suceda en el cargo, o sea designado por el consejo ejecutivo.

La comisión de régimen interior se reunirá al menos una vez al trimestre, con carácter de reunión ordinaria, o con el carácter de extraordinaria cuando así la convoque quién presida la misma o lo soliciten, al menos, dos de sus miembros. Los acuerdos en dicha comisión se adoptarán con el voto favorable de, al menos, dos de sus tres miembros.

El cargo de presidente recaerá en quien ejerza la vicepresidencia de la federación que forme parte de tal comisión.

La comisión de régimen interior tiene las funciones previstas en este reglamento, sin perjuicio de otras que le pueda delegar o encomendar el consejo ejecutivo.

II INGRESO EN LA FEDERACIÓN

Artículo 3 Delimitación de empresa singular

3.1 Tendrán el carácter de empresas singulares, las que, por su actividad, volumen de facturación, cifra de negocios, volumen de empleo u otras circunstancias significativas, tengan relevancia en la actividad empresarial que desempeñen.

A estos efectos tendrán la consideración de empresa singular aquellos centros de trabajo de las sociedades o grupos empresariales con implantación en Asturias, con independencia de la ubicación de su sede social o centro de dirección.

La comisión de régimen interior valorará el carácter singular de la empresa solicitante por la información acompañada por la empresa solicitante o por la adicional que requiera para realizar la valoración.

Sin carácter exhaustivo, podrá tenerse en cuenta para tal apreciación:

- Comparación con las características usuales de las empresas radicadas en Asturias en la actividad principal a que se dedique la solicitante.
- Características de las empresas singulares que estén integradas ya en la federación, principalmente de aquellos sectores de actividad comparables al de la solicitante.
- Ocupar puestos destacados en rankings empresariales autonómicos o estatales, bien de carácter general o sectorial.

- Tener el apoyo para su solicitud de otras empresas singulares o asociaciones integradas en la federación.

3.2 El carácter de empresa singular le será reconocido por acuerdo del consejo ejecutivo a propuesta de la presidencia de la federación y previa valoración de la comisión de régimen interior, cuyo informe al respecto deberá ser puesto a disposición de los miembros del consejo ejecutivo con carácter previo a la adopción de un acuerdo al respecto.

La comisión de régimen interior, en la valoración sobre la admisión de la empresa singular, hará constar aquellos aspectos que concurren en la empresa solicitante y la propuesta de inclusión, en su caso.

Artículo 4 Cuotas de ingreso e iniciales

4.1 El consejo ejecutivo acordará el ingreso de nuevas empresas y asociaciones, y aprobará la cuota de ingreso e inicial. Con carácter previo, la comisión de régimen interior elaborará una previa propuesta de admisión y del importe de las citadas cuotas, que deberá ser puesta a disposición del consejo ejecutivo con carácter previo a la adopción de un acuerdo al respecto.

En todo caso, el consejo ejecutivo habrá de sujetarse a la fijación anual que la asamblea general realizará de las cuotas ordinarias y extraordinarias para el sostenimiento de los presupuestos, teniendo siempre asimismo como guía el objetivo de garantizar la viabilidad y sostenibilidad de la Federación Asturiana de Empresarios.

4.2 Fijación de las cuotas para las asociaciones

Para la determinación de las cuotas de ingreso e inicial de las asociaciones se valorarán por la comisión de régimen interior y el consejo ejecutivo los siguientes criterios:

- a) Número de empresas asociadas.
- b) Relevancia económica de las empresas que integre, para lo que se tendrá en cuenta, entre otros posibles factores, el volumen de empleo y su facturación, ponderada en atención al tipo de actividad que realice.
- c) La capacidad económica de la asociación.
- d) Las cuotas que vienen satisfaciendo otras asociaciones que están integradas en la federación, y que tengan carácter comparable.

En caso de fusión de asociaciones se tendrán en cuenta las que venían devengando a las asociaciones fusionadas.

4.3 Fijación de las cuotas para las empresas singulares

La fijación de la cuota de ingreso e inicial para las empresas singulares tendrá en cuenta la capacidad económica de las mismas.

A estos efectos, las empresas singulares se clasificarán en tres tramos, en atención a su facturación por ejercicio económico:

- a) Menos de 20 millones de euros de facturación.
- b) De 20 millones de euros a 50 millones de euros de facturación.
- c) Más de 50 millones de euros de facturación.

El consejo ejecutivo aprobará las cuotas mínimas aplicables a cada uno de los tramos.

La comisión de régimen interior formulará la propuesta de cuota de ingreso e inicial para cada empresa singular que solicite su incorporación, dentro de los límites fijados para el tramo aplicable, en atención a la relevancia económica de la empresa, las cuotas que vengan satisfaciendo otras empresas singulares comparables y las circunstancias concurrentes en el momento de la incorporación.

4.4 Principios

En todo caso, la fijación de las cuotas para las empresas singulares y asociaciones habrá de respetar los siguientes principios:

- a) Equidad, promoviéndose criterios homogéneos para situaciones similares.
- b) Transparencia, identificando los elementos que justifican la fijación de las cuotas.
- c) Proporcionalidad, estableciendo un escalado de cuotas en función de la ponderación de los criterios que determinan la admisión.

La comisión de régimen interior formulará propuesta de cuota teniendo en cuenta las circunstancias y los principios de fijación de cuotas.

La exoneración de la cuota de ingreso tendrá lugar en supuestos extraordinarios justificados, o con arreglo a la política general dictada por el consejo ejecutivo.

4.5 Modificación de cuotas

El consejo ejecutivo podrá igualmente, previo informe de la comisión de régimen interior, proceder a la modificación de la cuota de una asociación o empresa singular cuando se hubieran modificado los elementos que sirvieron para determinar la fijación de la cuota inicial.

III DERECHOS Y OBLIGACIONES

Artículo 5 Derechos y obligaciones de las empresas de la federación

5.1 Derechos y obligaciones de asociaciones y empresas singulares asociadas

Las asociaciones y las empresas singulares tendrán todos los derechos y obligaciones declarados en los estatutos de la federación.

El consejo ejecutivo podrá aprobar un catálogo de servicios accesibles a todas sus asociaciones y empresas singulares, especificando el régimen de uso y contraprestación.

Los servicios prestados por la federación:

- a) En ningún caso lo serán en régimen de competencia con sus propios asociados.
- b) No pretenderán sustituir a aquellos que se provean sin restricciones en el mercado.
- c) No devengarán una contraprestación que tenga carácter lucrativo.

En todo caso, se incluyen dentro de los posibles servicios a realizar por FADE los previstos en el artículo 1.4 de los estatutos, y los que a la fecha de entrada en vigor del presente reglamento se prestan con regularidad.

Todas las contraprestaciones obtenidas se aplicarán a la realización de los fines propios de la federación.

5.2 Derechos y obligaciones de las entidades colaboradoras

Las entidades colaboradoras son personas jurídicas que voluntariamente colaboran con la Federación Asturiana de Empresarios, pudiendo acceder al catálogo de servicios en el modo que determine el consejo ejecutivo.

No tendrán otros derechos respecto de la federación más allá de los que se deriven de los servicios a los que accedan.

5.3 Uso de servicios, instalaciones o dependencias

El uso de los servicios, instalaciones o dependencias de la federación se efectuará con arreglo al catálogo de servicios accesibles y régimen de uso que apruebe el consejo ejecutivo, excluyendo cualquier tipo de discriminación en su acceso.

Corresponde a la comisión de régimen interior la interpretación y resolución de conflictos en la aplicación del catálogo de servicios accesibles en la federación con sus empresas y asociaciones miembro, y que sean planteados ante la misma.

IV REPRESENTACIÓN

Artículo 6 Distribución del número de vocalías variables

6.1 La junta directiva fijará en el primer trimestre de cada año, previamente a la celebración de la asamblea ordinaria, el número de vocalías con las que estarán representadas en dicha asamblea general las asociaciones empresariales y las empresas singulares.

La distribución entre las asociaciones federadas del número de vocales variables en la asamblea general se realizará en atención a la cuota ordinaria que cada una de ellas satisfaga, habida cuenta que para fijar tal cuota se ha considerado tanto el número de empresas asociadas como la relevancia económica de las mismas.

El número máximo de vocales variables, que no podrá superar el doble que los vocales natos, se distribuirán proporcionalmente entre las asociaciones a razón de la cuota que cada asociación satisfaga en relación con el conjunto de ingresos por cuota de la totalidad de las mismas.

Corresponderá al consejo ejecutivo, a propuesta de la comisión de régimen interior, formular a la junta directiva para su aprobación una propuesta de distribución del total de vocales de la asamblea.

6.2 Tal como previene el artículo 16.2 de los estatutos, la fijación del número de vocalías acordada por la junta directiva será válida para cualquier reunión de la asamblea general que se celebre hasta el siguiente acuerdo de junta directiva con tal objeto, y sin más alteraciones que las que se deriven de las altas o bajas que se produzcan.

Corresponderá al consejo ejecutivo, a propuesta de la comisión de régimen interior, la concreción de las meras alteraciones producidas por altas y bajas de asociaciones, o pérdidas y suspensiones de los derechos de sufragio activo y/o pasivo.

V COMISIONES Y REGIMEN DE FUNCIONAMIENTO

Artículo 7 Comisiones

7.1 Las comisiones permanentes se configuran como instrumentos de trabajo y asesoramiento del consejo ejecutivo, del que dependen.

7.2 Corresponde al consejo ejecutivo, a propuesta de quién desempeñe la presidencia, la creación o disolución de las comisiones.

Tienen el carácter de comisión permanente, sin perjuicio de las previstas estatutariamente:

- La comisión de pymes y autónomos.
- La comisión de empresas singulares.
- La comisión de régimen interior.

Artículo 8 Régimen de funcionamiento

8.1 Composición. Las comisiones permanentes estarán integradas por representantes de asociaciones o empresas asociadas a la Federación Asturiana de Empresarios, o miembros de cualquier órgano de gobierno de la federación, nombrados y removidos por decisión del consejo ejecutivo.

Deberá formar parte de las mismas un miembro del consejo ejecutivo y quién sea titular de la dirección general, y podrán estar asistidas por el personal técnico de FADE que se considere necesario.

De entre sus miembros se elegirá la presidencia, que impulsará la actividad de la misma, dirigirá los debates y actuará como garante de los acuerdos y decisiones del consejo ejecutivo.

8.2 Funcionamiento. Las comisiones permanentes y grupos de trabajo podrán establecer normas internas de funcionamiento que faciliten la realización de sus cometidos. En todo caso, habrán de respetarse los siguientes criterios:

- Confidencialidad de las deliberaciones.
- Carácter interno de su funcionamiento, reportando al consejo ejecutivo.
- Igualdad entre sus miembros, y libertad de expresión de las distintas opiniones.
- Alineación con las indicaciones de funcionamiento y objetivos fijados por el consejo ejecutivo.
- Documentación de los objetivos de trabajo y resultados o conclusiones.
- Anticipación suficiente en la comunicación de convocatorias, envío de documentación, y fijación del orden del día.
- Adopción de acuerdos por mayoría simple de los asistentes, que concurrirá cuando los votos positivos superen a los negativos, sin computar votos nulos, en blanco o abstenciones.

Las comisiones permanentes elaborarán un plan de trabajo anual según las prioridades fijadas por el consejo ejecutivo, al que trasladarán sus resultados o conclusiones.

V REGIMEN SANCIONADOR

Artículo 9 Régimen sancionador

El comité de régimen interior deberá tener conocimiento de los retrasos en el pago de las cuotas ordinarias o derramas de tiempo superior a

tres meses, así como del requerimiento de pago establecido al efecto en el Anexo I de los estatutos.

El comité de régimen interior, transcurrido el mes desde el citado requerimiento de pago sin haberse éste producido, presentará al consejo ejecutivo un informe con la situación de la asociación y/o empresa morosa, y en su caso propuesta, al objeto de adoptar alguna de las decisiones previstas por los estatutos:

- a) Acordar la propuesta de pago, fraccionamiento, o aplazamiento de deuda, formulada por la parte deudora y a considerar por el consejo ejecutivo.
- b) Dar de baja a dicho miembro.
- c) Continuar la situación de suspensión de derechos del miembro moroso, que no podrá exceder del plazo de un año desde su adopción, salvo casos excepcionales de prórroga.

VI TRANSPARENCIA Y BUEN GOBIERNO

Artículo 10 Transparencia

La Federación Asturiana de Empresarios facilitará el acceso a la información de carácter económico, presupuestario y estadístico en los términos previstos por la legislación que resulte de aplicación sobre transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

En todo caso se garantizará el debido respeto a la protección de datos de carácter personal u otras materias que pueden actuar como límite al derecho de acceso a la información prevista en el párrafo anterior.

En caso de conflicto entre el derecho de acceso a la información y otros derechos o intereses legítimos, corresponderá a la comisión de régimen interior ponderar los intereses en presencia, elevando una propuesta de solución, en su caso, al consejo ejecutivo.

Artículo 11 Buen gobierno

Se incorpora como anexo I al presente reglamento de régimen interior el código ético y de buen gobierno, cuya aplicación interna fue aprobada por los órganos de gobierno de la Federación Asturiana de Empresarios, tal como dispone el artículo 9 de los estatutos.

VII ENTRADA EN VIGOR Y MODIFICACIONES

Artículo 12 Entrada en vigor

El presente reglamento de régimen interior entra en vigor con plenitud de efectos en la fecha de su aprobación por parte del consejo ejecutivo, sin perjuicio de su posterior ratificación por parte de la asamblea general de la Federación Asturiana de Empresarios, derogando cualesquiera otras normas internas de la federación que resulten contrarias o incompatibles con lo dispuesto en el mismo.

Artículo 13 Modificaciones

Cualquier reforma del presente reglamento de régimen interior, así como su derogación o sustitución por otro, requerirá un acuerdo del consejo ejecutivo de la Federación Asturiana de Empresarios adoptado por mayoría simple de los miembros asistentes, cuando los votos positivos superen a los negativos, sin computar votos nulos, en blanco o abstenciones, debiendo ser posteriormente ratificado tal acuerdo por la asamblea general.

Artículo 14 Delegación

En caso de urgencia, la comisión de régimen interior podrá delegar la formulación de informes o propuestas al consejo ejecutivo en uno de sus miembros.

VIII DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Las situaciones jurídicas y obligaciones originadas por acuerdos del consejo ejecutivo anteriores a la entrada en vigor del presente reglamento seguirán rigiéndose por los mismos, siempre que no sean contrarias a los estatutos, o a las resoluciones de la asamblea general.

Anexo I

CODIGO ÉTICO Y DE BUEN GOBIERNO

OBJETIVO

El presente código ético y de buen gobierno de FADE establece los valores y pautas que deben guiar el comportamiento de quienes forman parte de FADE, así como ayudar a consolidar una conducta empresarial y personal aceptada y respetada por todas las personas que ejerzan cargos directivos, empresas afiliadas y personal laboral en su relación con FADE.

Esta cultura pretende orientar las relaciones del personal laboral entre sí, de éste con los cargos directivos; de los cargos directivos entre ellos y con el personal laboral; éstos últimos con proveedores y colaboradores externos; con las instituciones públicas y privadas; con la sociedad en general y, finalmente, las relaciones entre miembros de los órganos de gobierno y empresas afiliadas de FADE.

Este código se configura como punto de partida y afecta al conjunto de la actividad de FADE, cuya conducta y actuaciones, en general, deben basarse en el respeto de valores fundamentales como la honestidad, la integridad, la igualdad, la transparencia y la seguridad, actuaciones que deben estar sujetas a unos elevados niveles de vigilancia y de comportamiento ético. En particular, FADE como organización empresarial, deberá respetar siempre la legislación sobre defensa de la competencia.

Este código es un elemento clave de la política de control interno de FADE, con el fin de garantizar que todas sus actividades se desarrollan con la máxima integridad, así como con la supervisión necesaria para el cumplimiento de dicho objetivo.

FADE respetará y defenderá la Constitución española y los principios democráticos de la misma. Principios, que regirán su funcionamiento y estructura interna. FADE garantizará la libertad de expresión como derecho fundamental, así como los derechos al honor, la intimidad personal y la propia imagen de las personas.

Los requerimientos de este código deben prevalecer salvo en casos en los que las normas definidas en el mismo, entren en conflicto con una ley específica.

INDEPENDENCIA DE FADE

En la defensa de los intereses que le están encomendados, FADE actuará con plena independencia de cualquier poder público, partido político o agente económico y social. De acuerdo con lo anterior, mantendrá una leal y efectiva colaboración con cuantas instituciones, organismos y Administraciones Públicas sean necesarios para la consecución de sus objetivos.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

I. CARGOS DIRECTIVOS Y PERSONAL LABORAL

Se entiende por cargo directivo a aquellas personas que tienen bajo su responsabilidad la dirección de la entidad. Dentro de este colectivo se encuentran quienes desempeñen la presidencia, las vicepresidencias, las vocalías del consejo ejecutivo y junta directiva, y la dirección general.

Los cargos directivos están obligados a cumplir las pautas establecidas en este código, así como a velar por su cumplimiento efectivo.

Se entiende por personal laboral a aquellas personas que, sin ser proveedores, presten servicios a FADE, cualquiera que sea el régimen jurídico bajo el que lo hacen. Siempre deben cumplir las pautas de comportamiento profesional establecidas en el presente código y en la legislación laboral vigente.

II. EMPRESAS ASOCIADAS

Se entienden por empresas asociadas de FADE, a todas aquellas personas o entidades que sean miembros de pleno derecho, miembros asociados o representantes de unos y otros. Se entienden incluidas en esta definición todas aquellas asociaciones, sociedades mercantiles o civiles y fundaciones en las que FADE tenga, directa o indirectamente, su control.

Todos se comprometen a mantener entre sí, con FADE, con la Administración Pública, con los partidos políticos, con los sindicatos y en general con la sociedad, unas relaciones basadas en la buena fe, la cortesía, la integridad moral, la ética empresarial y el respeto a la honorabilidad y el prestigio.

III. CUMPLIMIENTO

El consejo ejecutivo será el órgano competente, y tendrá la competencia de velar por el cumplimiento de este código. Ante dicho órgano de FADE, cualquier persona en su condición de directivo, afiliado o empleado, podrá interponer una reclamación por la vulneración de este código.

En caso de incumplimiento, se tendrá que explicar en el seno del consejo ejecutivo la razón de ser del mismo, sin perjuicio de las medidas de otro orden que procedan. El órgano competente, previa audiencia de la persona interesada, valorará la acción sometida al mismo, dándole traslado de la decisión que se adopte.

Serán funciones encomendadas al consejo ejecutivo como órgano de desarrollo y seguimiento del código las siguientes:

- Elaborar para su aprobación por la junta directiva de FADE la normativa de desarrollo del código y, en especial, las políticas, manuales y reglamentos internos que procedan, para concretar e implantar prácticamente los valores y pautas de actuación contenidos en el código y sus actualizaciones.
- La interpretación de las normas de actuación que se recogen en el código y su normativa de desarrollo.
- Resolver las dudas que se puedan plantear en relación con su cumplimiento.
- Actualizar el contenido del código, elevando a la junta directiva de FADE las propuestas de modificación que procedan, para su ulterior aprobación por la asamblea general.
- Evaluar el seguimiento e implantación del código y su normativa de desarrollo, informando de ello a la junta directiva, así como, anualmente, a su asamblea general.
- El consejo ejecutivo se reunirá cuantas veces sea necesario para atender adecuadamente las funciones y cometidos que le han sido encomendados y, en cualquier caso, con periodicidad mínima semestral, elevando informe a la junta directiva.

IV. COMPROMISO REPUTACIONAL

Todas las personas afectadas por este código, deben evitar cualquier conducta que, aún sin violar la ley, pueda perjudicar la reputación de FADE y afectar de manera negativa a sus intereses. Ninguna de ellas colaborará conscientemente con terceros en la violación de ninguna ley, ni participará en ninguna actuación que comprometa el respeto al ordenamiento jurídico vigente.

Asimismo, se comprometen en sus actuaciones, a mantener como objetivo prioritario el interés común del empresariado asturiano.

V. COMPROMISOS DE APLICACIÓN A CARGOS DIRECTIVOS, EMPRESAS AFILIADAS Y PERSONAL LABORAL EN SU RELACIÓN CON FADE

A) RESPETO POR LAS PERSONAS

FADE rechaza cualquier manifestación de acoso físico, psicológico, moral o de abuso de autoridad, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno intimidatorio o lesivo con los derechos de las personas con especial atención a las situaciones de violencia de género, en general, y de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.

Todas deben tratarse con respeto, propiciando un entorno de trabajo agradable, saludable y seguro.

Todas las personas tienen la obligación recíproca de tratar de forma justa y respetuosa a sus compañeros, a sus superiores y a sus colaboradores. De la misma forma, las relaciones entre FADE y las entidades que le presten sus servicios, estarán basadas en el respeto profesional y la colaboración mutua. Las relaciones entre personal laboral, cargos directivos y empresas afiliadas deberán basarse en los principios englobados en el presente código.

FADE considera importante el desarrollo integral de la persona, por lo que facilitará el necesario equilibrio entre la vida profesional y la vida personal y familiar de su personal laboral.

B) CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN

FADE considera la información y el conocimiento como uno de sus activos principales e imprescindibles para la gestión empresarial, por lo que deben ser objeto de una especial protección.

Todas las personas deben transmitir toda la información que tengan que comunicar, tanto interna como externamente, de forma veraz, completa y en ningún caso proporcionarán, a sabiendas, información incorrecta o inexacta que pueda inducir a error a quien la recibe.

Asimismo, están sujetos al deber de sigilo sobre aquella información no pública y documentación que, relativa a la organización, posean o conozcan y a la que accedan como consecuencia del desempeño de su actividad profesional, debiendo abstenerse de utilizarla indebidamente en beneficio propio o de terceros, salvo en los casos de delito, o de grave vulneración de las obligaciones y principios establecidos en este código.

FADE cumplirá la legislación vigente en materia de protección de los datos personales confiados por su personal laboral, cargos directivos, empresas afiliadas, personas candidatas en procesos de selección u otras personas.

Asimismo, se compromete a solicitar y a utilizar exclusivamente aquellos datos que fueran necesarios para la eficaz gestión de su actividad.

C) IMAGEN Y REPUTACIÓN CORPORATIVA

FADE considera su imagen y reputación corporativa como uno de sus activos más valiosos para preservar la confianza de sus empresas afiliadas, personal laboral, proveedores, autoridades, cargos directivos, órganos de gobierno, y de la sociedad en general.

Todas las personas obligadas por este código deben contar con la autorización necesaria para intervenir, en nombre de FADE, ante los medios de comunicación, participar en jornadas profesionales o seminarios, y en cualquier otro estamento que pueda tener una difusión pública, siempre que aparezcan a en nombre de FADE.

En estos casos, deben expresar la opinión de FADE y abstenerse de manifestar opiniones individuales.

Toda persona afectada por este código, asume el compromiso de comunicar a quién presida el consejo ejecutivo, la apertura al mismo de cualquier procedimiento judicial penal con trascendencia empresarial, poniendo a disposición de los órganos de gobierno de FADE su cargo hasta que se resuelva el asunto.

A estos efectos se entenderá que se ha abierto un procedimiento penal, cuando se formule escrito de acusación por el Ministerio Fiscal; o cuando se adopte una medida cautelar de especial importancia e intensidad; o cuando se dicte auto de procesamiento contra esa persona.

La junta directiva de FADE, podrá, por mayoría simple de los miembros presentes y representados, con audiencia de la persona interesada, y previo informe del consejo ejecutivo suspenderla de su cargo, o proponer a la asamblea general el apartamiento del mismo.

Idénticas medidas podrán adoptarse por la junta directiva, y en su caso por la asamblea general, previo informe del consejo ejecutivo, respecto a cualquier persona afectada por este código, cuya conducta personal, desmerezca gravemente de la honestidad e integridad que todos están obligados a respetar, o vulnere gravemente las directrices de este código.

D) CORRUPCIÓN Y SOBORNOS

FADE se declara contraria a influir sobre la voluntad de personas ajenas a la organización, para obtener algún beneficio mediante el uso de prácticas no éticas.

Todas las personas afectadas por este código deberán actuar conforme a las leyes que sean de aplicación y, en ningún caso, podrán recurrir ni tolerar sobornos de, o hacia terceros.

No se podrá realizar, ni ofrecer, o recibir, de forma directa o indirecta, ningún pago en metálico, en especie o cualquier otro beneficio de ninguna clase, de cualquier persona al servicio de cualquier entidad, pública o privada, partido político o candidato a cargo público, con la intención de obtener o mantener, ilícitamente, negocios u otras ventajas.

E) RELACIONES CON TERCEROS PROVEEDORES Y EMPRESAS COLABORADORAS

FADE considera a sus contratistas, proveedores y empresas colaboradoras, indispensables para la consecución de sus objetivos de crecimiento y mejora de la calidad de servicio, buscando establecer con ellos relaciones basadas en la confianza y el beneficio mutuo.

FADE desarrollará y aplicará unas instrucciones internas de contratación que garantizarán que la selección de todos los que

participen en procesos de contratación de obras, servicios o suministros, se realice de acuerdo con los principios de publicidad, concurrencia, transparencia, igualdad, no discriminación, imparcialidad y objetividad, aplicando criterios de calidad y coste.

Se excluirán de los procesos de contratación a aquellas personas que hayan acreditado conductas o comportamientos reprobables administrativa o criminalmente.

F) LA SOCIEDAD

Acorde con sus valores de transparencia e integridad, las relaciones con las autoridades, los organismos reguladores, las administraciones y la sociedad en general se plantearán bajo los principios de cooperación y transparencia.

Se asume el compromiso de mantener un comportamiento inspirado en la autonomía, integridad, lealtad, igualdad y sentido de la responsabilidad en los conflictos entre empresas asociadas y las instituciones, o con la sociedad, supeditando sus criterios personales a las directrices, criterios y acuerdos de FADE.

G) MEDIOAMBIENTE

FADE asume la necesidad de protección y respeto del medio ambiente actuando de acuerdo con los criterios de sostenibilidad, relacionados con las buenas prácticas medioambientales.

H) POLÍTICA SOCIAL Y CORPORATIVA

i. No discriminación e igualdad de oportunidades

FADE promueve el desarrollo profesional y personal de todas las personas empleadas, asegurando la igualdad de oportunidades a través de sus políticas de actuación.

No acepta ningún tipo de discriminación en el ámbito profesional, entre otros, por motivos de raza, edad, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o discapacidad.

La selección y promoción de estas personas se fundamenta en las competencias y el desempeño de sus funciones, así como en los criterios de mérito y capacidad definidos en los requisitos del puesto de trabajo. Para la contratación de personal y su despido deberán seguirse los procedimientos estatutarios e internos establecidos.

Todas las personas que trabajan en FADE tienen el derecho y el deber de participar de manera activa en los planes de formación que FADE ponga a su disposición, implicándose en su propio desarrollo y comprometiéndose a mantener actualizados los conocimientos y competencias necesarias para el más eficaz desempeño de las responsabilidades que tienen encomendadas. Todo ello con el fin de propiciar su progreso profesional y aportar valor a sus miembros y a la sociedad en general.

Las personas que ejerzan cargos de dirección o de mando deben actuar como facilitadores del desarrollo profesional de sus colaboradores.

FADE debe elegir a sus colaboradores y personal laboral, en función de sus capacidades y méritos y de las competencias necesarias para el desempeño de sus cometidos, velando siempre por el interés de la organización, fomentando el acceso de las mujeres a los puestos directivos y de responsabilidad en las empresas y en las organizaciones empresariales.

ii. Ambiente laboral

FADE propicia un entorno de cooperación y trabajo en equipo para un mejor aprovechamiento de todas las capacidades y recursos.

Todas las personas que formen parte de la plantilla laboral deben actuar con espíritu de colaboración, poniendo a disposición de las demás unidades organizativas y personas que integran FADE los conocimientos o recursos que puedan facilitar la consecución de los objetivos e intereses de FADE.

FADE fomenta el sentimiento y orgullo de pertenencia entre las personas empleadas. Con el fin de lograr los niveles de comunicación adecuados en todos los sentidos, FADE pone a disposición de ellas canales de información que favorezcan y nutran el sentimiento de pertenencia.

iii. Entorno de trabajo saludable y seguro

FADE impulsará la adopción de políticas de seguridad y salud en el trabajo y adopta las medidas preventivas necesarias, proporcionando un ambiente de trabajo respetuoso con la salud y la dignidad de las personas.

Todo el personal laboral de FADE debe conocer y cumplir las normas de protección de la salud y seguridad en el trabajo y velar por la

seguridad propia, del resto del personal, proveedores, colaboradores y, en general, de todas las personas que pudieran verse afectadas por el desarrollo de sus actividades.

iv. Uso de la propiedad, activos y recursos

FADE pone a disposición de las personas empleadas, directivos, empresas afiliadas y colaboradores los recursos necesarios para el desarrollo de sus cometidos y funciones de su puesto de trabajo.

Todos deben utilizar los recursos de FADE de forma responsable, y apropiada en el entorno de su actividad profesional.

Asimismo, deben protegerlos y preservarlos de cualquier uso inadecuado del que pudieran derivarse perjuicios para los intereses de FADE.

I) RÉGIMEN ECONÓMICO

Aquellas personas con funciones en la dirección y gestión de FADE, tienen la obligación de mantener los registros contables con exactitud y honestidad, reflejando su imagen fiel. También deberán facilitar a los auditores toda la documentación e información que requieran para el desarrollo de sus cometidos.

Deberán cumplir las normas sobre transparencia en la utilización de fondos que se establezcan por la comisión de control presupuestario y financiero.

Las empresas afiliadas a FADE deben mantener al día sus obligaciones de pago para con la federación.

J) RELACION ENTRE LAS EMPRESAS AFILIADAS A FADE Y OBLIGACIONES DE LOS MISMOS

Estas empresas se comprometen a:

- Cumplir los acuerdos válidamente adoptados por la federación.
- No entorpecer directa o indirectamente sus actividades.
- No vulnerar las competencias funcionales y territoriales del resto de las empresas asociadas, adoptando decisiones o comportamientos que puedan inducir a confusión sobre el verdadero interés representado por la organización competente en cada caso, y

- Expresar sus posiciones, en los órganos adecuados, en el momento del debate interno.

Así mismo, asumen el compromiso de exigir de sus representantes en el seno de la federación que:

- Mantengan un comportamiento basado en la autonomía, integridad, lealtad y sentido de responsabilidad en los conflictos entre empresas asociadas y las instituciones.
- Sigam las directrices federales, contribuyendo al debate en su propia sede.
- Hagan uso reservado de la información que, con tal carácter, reciban como consecuencia de su cargo.
- Traten a las empresas asociadas y a sus representantes con igual dignidad, prescindiendo del sector, territorio, o tamaño de la empresa.
- Supediten el mandato a cualquier circunstancia, ya sea personal, o profesional, que pueda dañar la imagen de las empresas o de las asociaciones.
- Dimitan de su cargo en el seno de la organización cuando no les sea posible dar cumplimiento a los estatutos de FADE, o a este código.

K) CONFLICTOS DE INTERESES ENTRE LAS EMPRESAS ASOCIADAS A FADE

De existir intereses contrapuestos entre las empresas asociadas a FADE, el consejo ejecutivo decidirá quién debe mediar entre los mismos, para intentar encontrar un consenso. De no existir este consenso y sí un acuerdo mayoritario, FADE respetará éste.

L) DELEGACIÓN REGLAMENTARIA

El consejo ejecutivo tendrá facultades para elaborar los reglamentos que considere necesarios para la aplicación de este código que habrá de someter a la aprobación de la junta directiva de FADE.