CÓDIGO ÉTICO Y DE BUENAS PRÁCTICAS DE LA ASOCIACIÓN INDUSTRIAL DE CANARIAS

Aprobado por la Asamblea General reunida en sesión ordinaria el 15 de mayo 2026 en el Puerto de la Cruz

ÍNDICE

PREÁMBULO

OBJETIVO

INDEPENDENCIA DE ASINCA

ÁMBITO DE APLICACIÓN

I. DIRECTIVOS Y EMPLEADOS

II. SOCIOS Y ASOCIADOS

III. COMISIÓN DE RÉGIMEN INTERNO Y CUMPLIMIENTO

IV. COMPROMISO REPUTACIONAL

V. COMPROMISOS DE APLICACIÓN A DIRECTIVOS, ASOCIADOS Y EMPLEADOS, EN SU RELACIÓN CON ASINCA

PREAMBULO

Desde su creación en 1.978, ASINCA ha adquirido por derecho propio el carácter de institución representativa del sector industrial en Canarias, contribuyendo, de una manera decisiva a la consolidación y desarrollo de dicho sector en el archipiélago.

ASINCA ha conseguido aglutinar bajo sus siglas a prácticamente todos los sectores de la actividad industrial en Canarias y a la mayor parte de las empresas industriales de Canarias, con independencia de su tamaño o procedencia de su capital, desempeñando el papel irrenunciable que le confiere el artículo 7 de la Constitución Española en la defensa y promoción de los intereses que le son propios.

Los principios fundamentales que promueve ASINCA en sus Estatutos son: independencia, voluntariedad, unidad empresarial, representatividad, transparencia, respeto a la Constitución y al Estatuto de Autonomía de Canarias, libre empresa, economía de mercado y unidad de mercado.

Igualmente, ASINCA considera indispensable, conforme a sus estatutos y a la ética que debe presidir todas sus actuaciones, defender la unidad de mercado, tanto regional, como nacional y europea; la transparencia en la toma de decisiones; el diálogo y la negociación en la búsqueda de soluciones a los problemas planteados, especialmente y aunque no de manera exclusiva, en los ámbitos social y del marco del Régimen Económico y Fiscal de Canarias; el control de la organización por sus miembros, a través de una sólida democracia y transparencia interna, y la voluntariedad en cuanto a la pertenencia.

Estos valores, junto con la misión de promover y defender los intereses de sus miembros, confieren a ASINCA legitimidad, representatividad e independencia. Tres elementos sustanciales a cualquier organización de la sociedad civil que articule lo que se ha dado en llamar democracia participativa. Un componente fundamental, junto a la democracia representativa, de las democracias maduras.

Con el fin de facilitar el cumplimiento y la defensa de los principios y objetivos referenciados, se aprueba el siguiente Código Ético y de Buenas Prácticas.

OBJETIVO

El presente Código Ético y de Buenas Prácticas de ASINCA establece los valores y pautas que deben guiar el comportamiento de quienes forman parte de ASINCA, así como ayudar a consolidar una conducta empresarial y personal aceptada y respetada por todos los cargos directivos, socios/as y asociados/as y empleados/as, en su relación con ASINCA.

Esta cultura pretende orientar las relaciones de los empleados entre sí, de los empleados/as con los cargos directivos; de los directivos entre ellos y con los empleados/as; los empleados/as con proveedores y colaboradores externos; con las instituciones públicas y privadas; con la sociedad en general, finalmente, las relaciones entre miembros de los órganos de gobierno y socios/as y asociados/as de ASINCA.

Este Código se configura como marco de referencia y afecta al conjunto de la actividad de ASINCA, cuya conducta y actuaciones, en general, deben basarse en el respeto de valores fundamentales como la honestidad, la integridad, la transparencia y la seguridad, actuaciones que deben estar sujetas a vigilancia y comportamiento ético. En particular, ASINCA 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 ASINCA, con el fin de garantizar que todas sus actividades se desarrollan con la máxima integridad, así como la supervisión necesaria para el cumplimiento de dicho objetivo.

ASINCA respetará y defenderá la Constitución Española y el Estatuto de Autonomía de Canarias y los principios democráticos de los mismos. Principios que regirán su funcionamiento y estructura interna.

ASINCA 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 ASINCA

En la defensa de los intereses que le están encomendados, ASINCA 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.

AMBITO DE APLICACIÓN

I. DIRECTIVOS Y EMPLEADOS

Se entiende por directivos a aquellas personas que tienen a su cargo la dirección de la entidad. Dentro del colectivo de directivos se encuentran el Presidente/a, el Vicepresidente/a, el Secretario/a, el Tesorero/a y los Vocales de las Juntas Directivas Provinciales y Regional.

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

Se entiende por empleados/as a aquellas personas que, sin ser proveedores, presten servicios a ASINCA, cualesquiera 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. SOCIO/AS Y ASOCIADOS/AS

Se entienden por socios/as y asociados/as de ASINCA a todas aquellas personas físicas o jurídicas o entidades que sean miembros de pleno de derecho, socios/as numerarios o adheridos, socios/as honorarios o colaboradores, o representantes de unos y otros. Se entienden incluidas en esta definición todas aquellas asociaciones, sociedades mercantiles o civiles y fundaciones en las que ASINCA tenga, directa o indirectamente, su control.

Todos los socios/as y asociados/as asumen el compromiso de mantener entre ellos, con ASINCA, con sus directivos y empleados/as, con la Administración Pública, con los partidos políticos, con los sindicatos y en general, con la sociedad canaria, unas relaciones basadas en la buena fe, la cortesía, la integridad moral, la ética empresarial y el respeto a la honorabilidad y prestigio de todos los socios y asociados.

III. COMISION DE REGIMEN INTERNO Y CUMPLIMIENTO

Para el adecuado funcionamiento del presente Código Ético y de Buenas Prácticas se crea la Comisión de Régimen Interno que tendrá la competencia de velar por el cumplimiento de este Código. Ante dicha Comisión, cualquier directivo, socio/a o asociado/a o empleado/a, podrá interponer una reclamación de la vulneración de este Código.

En caso de incumplimiento del presente Código, se tendrán que analizar en el seno de esta Comisión de Régimen Interno, los hechos y las circunstancias de los mismos, sin perjuicio de las medidas de otro orden que, en su caso, procedan. La Comisión de Régimen Interno, previa audiencia del interesado, valorará la acción sometida a la misma, dando traslado al interesado de la decisión que se adopte.

Serán funciones encomendadas, a la Comisión de Régimen Interno como Órgano de Desarrollo y Seguimiento del Código las siguientes:

.- Elaborar para su aprobación por la Junta Directiva de ASINCA 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 ASINCA 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 de ASINCA, así como, anualmente, a la Asamblea General.

La Comisión estará integrada por entre 4 y 6 miembros, que serán elegidos por mitad por cada una de los Comités, debiendo ser ratificada por la Junta Directiva. Los miembros de la Comisión designarán de entre sí un Presidente/a y un Secretario/a.

La Comisión de Régimen Interno 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

Todos los afectados por este Código, deben evitar cualquier conducta que, aún sin violar la Ley, pueda perjudicar la reputación de ASINCA y afectar de manera negativa a sus intereses. Ninguno de ellos 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 de las empresas industriales de Canarias asociadas.

V. COMPROMISOS DE APLICACIÓN A CARGOS DIRECTIVOS, SOCIOS/AS Y ASOCIADOS/AS Y EMPLEADOS/AS, EN SU RELACION CON ASINCA

A) Respeto por las personas

ASINCA 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.

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

Todos 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 ASINCA y las entidades que le presten sus servicios, estarán basadas en el respeto profesional y la colaboración mutua. Las relaciones entre empleados/as, cargos directivos y socios/as o asociados/as, deberán basarse en los principios englobados en el presente Código.

ASINCA 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 sus empleados/as.

B) Confidencialidad de la información

ASINCA 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

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

Asimismo, están sujetos al deber de confidencialidad 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 grave vulneración de las obligaciones y principios establecidos en este Código.

ASINCA cumplirá la legislación vigente en materia de protección de los datos personales confiados por sus empleados/as, cargos directivos, socios/as y asociados/as, candidatos/as 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

ASINCA considera su imagen y reputación corporativa como uno de sus activos más valiosos para preservar la confianza de sus socios/as y asociados/as, empleados/as, proveedores, autoridades, cargos directivos y Órganos de Gobierno y de la sociedad en general.

Todos los obligados por este Código deben contar con la autorización necesaria de la Junta Directiva para intervenir, en nombre de ASINCA, ante los medios de comunicación y ante la Administración Pública, participar en jornadas profesionales o seminarios, y en cualquier otro estamento que pueda tener una difusión pública, siempre que aparezcan como empleados/as, cargos directivos o socios/as o asociados/as de ASINCA., salvo aquellos que por razón de su cargo tengan conferida estatutariamente la representación de ASINCA.

En estos casos, deberán expresar la opinión de ASINCA y abstenerse de manifestar opiniones individuales.

Toda persona afectada por este Código, asume el compromiso de comunicar al Presidente/a de la Comisión de Régimen Interno, la apertura de cualquier procedimiento judicial penal con trascendencia empresarial que le afecte, poniendo a disposición de los órganos de gobierno de ASINCA su cargo hasta que se resuelva el asunto.

A estos efectos, se entenderá que se ha abierto un procedimiento penal, cuando se formule contra el interesado escrito de acusación por el Ministerio Fiscal; o cuando se adopte contra el mismo una medida cautelar de especial importancia o intensidad; o cuando contra el afectado se dicte auto de procesamiento o de apertura del juicio oral.

La Junta Directiva de ASINCA podrá, por mayoría cualificada de dos tercios de los miembros presentes y representados, con audiencia del interesado, y previo informe de la Comisión de Régimen Interno, dejar en suspenso en el ejercicio de su cargo a esa persona, y/o proponer a la Asamblea General el cese en el mismo.

Idénticas medidas podrán adoptarse por el Comité Provincial y/o Junta Directiva, y en su caso, por la Asamblea General, previo informe de la Comisión de Régimen Interno, 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

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

Todos los directivos, socios/as y asociados/as y empleados/as 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, ofrecer, o recibir, de forma directa o indirecta, ningún pago en metálico, en especie o cualquier otro beneficio de ninguna clase, a/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

ASINCA 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 en el beneficio mutuo.

ASINCA desarrollará y aplicará unas instrucciones internas de contratación que garantizarán que la selección de todos los que participen en el proceso 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.

Todos asumen el compromiso de mantener un comportamiento inspirado en la autonomía, integridad, lealtad y sentido de la responsabilidad en los conflictos entre socios o asociados y las instituciones, o con la sociedad.

G) Medioambiente

ASINCA 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

ASINCA promueve el desarrollo profesional y personal de todos sus empleados/as, 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 los empleados/as 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.

Todos los empleados/as tienen el derecho y el deber de participar de manera activa en los planes de formación que ASINCA 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.

ASINCA debe elegir a sus colaboradores y trabajadores, 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 Asociación, fomentando por igual el acceso de las mujeres y de los hombres a los puestos directivos y de responsabilidad.

ii) Ambiente laboral

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

Todos los empleados/as deben actuar con espíritu de colaboración, poniendo a disposición de las demás unidades organizativas y personas que integran ASINCA los conocimientos o recursos que puedan facilitar la consecución de los objetivos e intereses de ASINCA.

ASINCA fomenta el sentimiento y orgullo de pertenencia entre sus empleados/as. Con el fin de lograr los niveles de comunicación adecuados en todos los sentidos, ASINCA pone a disposición de sus empleados/as canales de información que favorezcan y nutran el sentimiento de pertenencia.

iii) Entorno de trabajo saludable y seguro

ASINCA 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 los empleados/as.

Todos los empleados/as de ASINCA deben conocer y cumplir las normas de protección de la salud y seguridad en el trabajo y velar por la seguridad propia, de otros empleados/as, 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

ASINCA pone a disposición de sus empleados/as, directivos, socios/as, asociados/as y colaboradores los recursos necesarios para el desarrollo de sus cometidos y funciones de su puesto de trabajo.

Todos ellos deben utilizar los recursos de ASINCA 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 ASINCA.

v) Régimen Económico

Aquellos directivos y empleados/as con funciones en la dirección y gestión de ASINCA, tienen la obligación de mantener los registros contables con exactitud y honestidad, reflejando su imagen fiel. También deberán facilitar, en su caso, a los auditores, toda la documentación e información que requieran para el desarrollo de sus cometidos.

Deberán cumplir con las normas sobre transparencia en la utilización de fondos que se establezcan por el Tesorero/a de la Junta Directiva y de los Comités Provinciales.

Los socios/as numerarios, adheridos y colaboradores de ASINCA deberán mantener al día sus obligaciones de pago para con la Asociación.

vi) Relación entre los socios/as y asociados/as de ASINCA y obligaciones de los mismos

Todo socio/a y/o asociado/a se compromete a:

- Cumplir los acuerdos válidamente adoptados por la Asociación.

- No entorpecer directa o indirectamente sus actividades

- No vulnerar las competencias funcionales y territoriales del resto de los asociados, 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.

Asimismo, asume el compromiso de exigir de sus representantes en los órganos de dirección de la Asociación que:

- Mantengan un comportamiento basado en la autonomía, integridad, lealtad y sentido de responsabilidad en los conflictos entre socios/as y/o asociados/as y las instituciones

- Sigan las directrices de la Asociación, contribuyendo al debate en la sede de sus órganos de dirección.

- Hagan uso reservado de la información que, con tal carácter, reciban como consecuencia de su cargo.

- Traten a los demás socios/as y asociados/as y a sus representantes, con igual dignidad, prescindiendo del subsector, territorio o tamaño de la empresa.

- Supediten el mandato a cualquier circunstancia, ya sea personal o profesional, que pueda dañar la imagen de los empresarios industriales o de la Asociación.

- Dimitan de su cargo en el seno de la Asociación cuando no les sea posible dar cumplimiento a los Estatutos de ASINCA o a este Código.

vii) Entrada en vigor

El presente Código entrará en vigor desde la fecha de su aprobación por la Asamblea General.

viii) Delegación reglamentaria

La Comisión de Régimen Interno tendrá facultades para elaborar, en su caso, los reglamentos que considere necesarios para la aplicación de este Código que habrá de someter a la aprobación de la Junta Directiva de ASINCA.