CÓDIGO DE ÉTICA

RECORD ELECTRIC

RECORD SERVICE

RECORD LUX

50
AÑOS
Crecer juntos para Servir
RECORD ELECTRIC
S.A.E.C.A.
AIRE COMPRIMIDO
GENERACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE ENERGÍA
SISTEMA DE BOMBEO
RESA
weg

+ innovación
RECORD LUX

RECORD SERVICE
Atlas Copco
Distribuidor autorizado
ATR
ASISTENCIA TECNICA RECORD
6838
6838
weg

CARTA DEL PRESIDENTE

Estimados Colegas, Colaboradores, Clientes, Proveedores y Comunidad en general:

En Record Electric estamos comprometidos con nuestra visión "Crecer Juntos para Servir", lo cual nos llevó a documentar el presente Código de Ética, como herramienta orientadora para guiarnos a través del valor comercial más importante que tenemos: "Conducir las actividades de la empresa dentro de la ética y los principios cristianos bíblicos."

Como empresa estamos conscientes de que para generar buenas experiencias dependemos de una conducta éticamente correcta en el relacionamiento entre todas las partes involucradas. El alcance de un comportamiento ético es transversal a través de toda la gestión empresarial y no es enfocado en un grupo específico.

Más allá de lo que la ley nos exige queremos aportar a una sociedad más sustentable y que siguiendo en concordancia con lo dispuesto, juntos podemos contribuir al crecimiento y transparencia de nuestro país.

Arnold Klassen
Presidente

VALORES DE LA EMPRESA

VISIÓN	*" Crecer juntos para Servir".*
MISIÓN	*Generar buenas experiencias.*
VALORES	*Conducir las actividades de la empresa dentro de la ética y los principios cristianos bíblicos.*

CONSIDERACIONES

Record Electric está comprometida con su visión de "Crecer Juntos para Servir", por tal motivo elaboró este "Código de Ética" como documento formal para asegurar la sostenibilidad de su crecimiento. Además de eso Record Electric respeta las leyes y culturas locales como también los principios cristianos bíblicos, la libertad religiosa, de culto e ideológica. (Art. 24 de la Constitución Nacional).

A QUIEN SE DESTINA EL CÓDIGO DE ÉTICA

El Código de Ética de Record Electric presenta la conducta esperada de todas las partes interesadas en el ejercicio de las actividades de la empresa. En este documento todas las unidades controladas directa o indirectamente por este grupo serán referidas solo como Record Electric.

Adicionalmente, Record Electric incentiva la aplicación de las directrices del Código de Ética en su relación con las demás partes interesadas:

- Empresas vinculadas
- Proveedores
- Prestadores de servicios
- Representantes comerciales
- Distribuidores y asistentes técnicos
- Clientes
- Accionistas
- Comunidad
- Gobierno

ÍNDICE

- Cumplimiento de leyes y reglamentos 5
- Información 5
- Patrimonio 6
- Colaboradores y ambiente de trabajo 7
  - A) Desempeño, educación y capacitación 7
  - B) Discriminación en el ambiente de trabajo 7
  - C) Violencia 8
  - D) Parentesco 8
  - E) Acoso moral o sexual 8
  - F) Uso de drogas y bebidas alcohólicas 9
  - G) Conflicto de intereses 9
  - H) Explotación del trabajo adulto o infantil 10
  - I) Actividades políticas-partidarias 10
- Proveedores y prestadores de servicio 11
- Clientes 12
- Comunidad 12
- Competidores 13
- Accionistas y mercado de capitales, finanzas y contabilidad 13
- Autoridades públicas 13
- Comunicación 14
- Corrupción 14
- Medio ambiente 15
- Violación del Código de Ética 16
- En caso de dudas, ¿Qué hacer? 17

CUMPLIMIENTO DE LEYES Y REGLAMENTOS

Observamos las leyes vigentes aplicables a nuestra actividad, trabajando para cumplirlas en todos los locales en que actuamos y en las relaciones que mantenemos con todas las partes interesadas. Para ello, solicitamos que conozcan y cumplan tal legislación.

Conducta esperada:

- Conocer las leyes aplicables a sus actividades, debiendo cumplirla para no perjudicar los negocios de Record Electric o a terceros que recurren a la empresa en busca de sus productos y servicios.
- Garantizar que la conducta no pueda ser interpretada como incumplimiento de la legislación vigente.

INFORMACIÓN

Respetamos la confidencialidad y garantizamos la integridad y disponibilidad de las informaciones bajo nuestra responsabilidad.

Conducta esperada:

- No publicar, divulgar o comunicar a ninguna persona, firma comercial, entidad o sociedad, las informaciones confidenciales o restringidas a las que tenga acceso, o que le sean confiadas debido a sus responsabilidades y funciones, sea la misma de propiedad de Record Electric o de las demás partes interesadas, inclusive datos personales de colaboradores.
- No reproducir ni divulgar estas informaciones, en su totalidad o parcialmente, salvo bajo autorización por parte del propietario de la información, o siendo exigido por la ley o por decisión judicial.
- No utilizar estas informaciones para obtención de ventajas propias o para terceros.
- Solamente proveer informaciones solicitadas por las partes interesadas, cuando tenga autoridad o haya recibido autorización superior para tal efecto.
- Proveer las informaciones autorizadas de forma completa, precisa, clara y oportuna.
- Las personas que tengan acceso a información privilegiada o confidencial, conforme a lo señalado en las Leyes vigentes, deben tomar las medidas necesarias que eviten la divulgación o filtración de los datos a personas no autorizadas. Tampoco podrán utilizarla para beneficio personal o de terceros, en tanto esta no sea dada a conocer al público.
- La obligación de confidencialidad se extienda al cónyuge, conviviente, ascendientes y descendientes en cualquier grado de consanguinidad o afinidad, y se extiende por toda la vida de la persona que accedió a la información confidencial, y persiste aún cuando la relación laboral con Record Electric haya terminado.

PATRIMONIO

Utilizamos nuestro patrimonio de forma responsable y eficiente para alcanzar los objetivos de la empresa Record Electric y garantizar su preservación.

Conducta esperada:

- Velar por el buen uso y conservación del patrimonio para que no ocurran pérdidas, daños o desperdicios.
- Respetar la propiedad intelectual de terceros, tales como derechos autorales, patentes, marcas registradas, tales como: dibujos, proyectos, hojas de cálculo, grabaciones, etc.
- No utilizar el patrimonio de Record Electric para fines particulares o en beneficio de terceros.
- Comunicar cualquier caso de hurto, robo, fraude o retiro no autorizado del patrimonio de Record Electric, y en general cualquier hecho punible contra el patrimonio de Record Electric o sus colaboradores y clientes.
- Los colaboradores que utilicen celulares corporativos deberán evitar la publicación de informaciones e imágenes inadecuadas (incitaciones a la violencia, al abuso de niños o adultos, al consumo de bebidas alcohólicas o de otras drogas legales o ilegales, a humillaciones o similares) en los perfiles y estados asociados al número telefónico considerando que pertenecen a la empresa.
- De igual forma los colaboradores que utilizan celulares corporativos limitarán su uso para fines estrictamente laborales, evitando su utilización para fines particulares.

COLABORADORES Y AMBIENTE DE TRABAJO

Valoramos a los colaboradores por medio de la gestión participativa, de la creación de oportunidades de desarrollo personal y profesional, capacitación, reconocimiento del buen desempeño, remuneración y beneficios. Invertimos, permanentemente, en un ambiente de trabajo seguro, saludable y de relación personal interna respetuosa, cuya preservación depende de nuestra conducta.

A) Desempeño, Educación y Capacitación

Garantizamos que las inversiones en capacitación sean hechas de formas justas y estratégicamente eficaces, por medio de la evaluación de las competencias esenciales y gerenciales de nuestros colaboradores.

Conducta esperada:

- El colaborador debe esmerarse en adquirir y aplicar los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para el buen desempeño de su función.
- El colaborador debe aprovechar los recursos ofrecidos por Record Electric para la adquisición de conocimiento.
- Los jefes deben tomar decisiones de reclutamiento interno de forma imparcial, libre de favoritismos y basada en criterios técnicos.
- Los jefes y administradores deben evaluar, orientar individualmente y suministrar informaciones que favorezcan el desarrollo personal y profesional de los colaboradores.

B) Discriminación en el Ambiente de Trabajo

Respetamos la diversidad, no admitiendo discriminación o prejuicio de cualquier naturaleza sea de etnia, religión, cultura, edad, sexo, convicción política, nacionalidad, región, estado civil, preferencia sexual, condición física o intelectual.

Conducta esperada:

- Relacionarse dentro del más elevado estándar de respeto humano y profesional, independientemente del cargo que ocupa, de la función que desempeña y del tiempo en la empresa.
- En los procesos de reclutamiento, selección, evaluación de desempeño, promoción y despido, las personas deben ser evaluadas considerando solamente las condiciones para que cumplan y se adecuen a los requisitos del cargo.

C) Violencia

No admitimos manifestaciones de violencia bajo cualquier forma, tanto en el ambiente de trabajo, como en los de esparcimiento, de convivencia social, ni en las demás actividades ofrecidas por Record Electric.

Conducta esperada:

- No agredir física o moralmente, no provocar ninguna situación que pueda llevar a un enfrentamiento con cualquier persona.
- No portar armas de ninguna especie, en las dependencias de Record Electric.

D) Parentesco

Desde la implementación de este Código de Ética, no se permitirá el ingreso como colaborador de la empresa a parientes de colaboradores en primer o segundo grado de consanguinidad o por afinidad como suegros/as o cuñados/as, etc.

- Las excepciones a esta política deberán ser aprobadas por el Directorio de la empresa.

E) Acoso Moral o Sexual

No admitimos ninguna forma de acoso moral o sexual, tales como insinuaciones, chistes, propuestas o actos físicos ofensivos. Tampoco son permitidas, la presión sutil o explicita para obtención de favores, las amenazas, las intimidaciones, las provocaciones o la exposición o sumisión de individuos al ridículo o a la exclusión injustificada.

Conducta esperada:

- No valerse del cargo, función, posición o influencia para acosar u obtener beneficios personales o cualquier otra forma de favorecimiento para sí o para otras personas.
- Gerentes y jefes deben estar atentos para evitar la ocurrencia de cualquier situación incómoda moral o sexual que afecte a sus colaboradores, debiendo igualmente concientizarlos de modo que estos hechos no ocurran.

F) Uso de drogas y bebidas alcohólicas

Prohibimos la portación y el uso de drogas ilegales, así como de bebidas alcohólicas que puedan perjudicar la capacidad laboral, poniendo en riesgo la salud y seguridad del ambiente de trabajo y comprometiendo los resultados de la Empresa.

Conducta esperada:

- No distribuir, portar o consumir bebida alcohólica, ni cualquier droga ilegal en las dependencias de la Empresa durante el horario laboral o de manera que comprometa su conducta y desempeño profesional.
- Prohibimos el acceso o permanencia, en las dependencias de la Empresa, de personas cuya conducta o desempeño presente alteración por uso de drogas ilegales o bebidas alcohólicas.

G) Conflicto de intereses

No admitimos que la participación en cualquier actividad externa esté en conflicto con el buen desempeño de nuestras funciones o con los intereses de la Empresa.

Conducta esperada:

- No ejercer actividades externas, remuneradas o no, que compitan con los intereses de Record Electric, o causen desgaste físico o emocional que perjudiquela conducta o desempeño profesional.
- Abstenerse de influenciar o participar en decisiones operacionales, técnicas o comerciales con proveedores o clientes en las que el propio colaborador, su cónyuge o pariente, en primer o segundo grado de consanguinidad o por afinidad como suegros o cuñados, tenga intereses económicos o influencias en las negociaciones.
- No comercializar productos o servicios en las dependencias de las empresas, durante el horario de trabajo. Productos que la Empresa no comercializa, sí se puede comercializar fuera del horario laboral.
- Todos los colaboradores (incluyendo Gerentes y prestadores de servicios tercerizados) deben abstenerse de aceptar regalos valiosos, condiciones ventajosas, salarios, viajes, comisiones o cualquier otra forma de compensación por parte de clientes, proveedores, instituciones financieras, concesionarios, contratistas, empresas o personas con quienes Record Electric realiza operaciones de negocios, pues esto puede condicionar la relación comercial.

  - Se considera regalo valioso a todo aquel que supere un monto estimado correspondiente al 25% del salario mínimo vigente en Paraguay. En caso de que el mismo no pueda ser devuelto se sorteará entre los colaboradores de la empresa.

H) Explotación del Trabajo Adulto o Infantil

No adoptamos, ni aprobamos la práctica del trabajo forzado o infantil en ninguna circunstancia, ni mantenemos relación con empresas o personas que no respeten esta prohibición.

Conducta esperada:

- Denunciar la existencia de prácticas de trabajo forzado o infantil.

I) Actividades Político-partidarias

No admitimos que la participación en cualquier actividad externa esté en conflicto con el buen desempeño de nuestras funciones o con los intereses de la Empresa.

Conducta esperada:

- Cualquier iniciativa político-partidaria debe ocurrir fuera del horario de trabajo, sin utilizar recursos, dependencias o el nombre de Record Electric.
- Los recursos y la reputación de la empresa no podrán ser utilizados para ningún tipo de actividad político-partidaria, excepto para la promoción o debates tendientes a sembrar la conciencia cívica.
- Será desalentada cualquier iniciativa que, en busca de un beneficio para la empresa, implique estar involucrados en sobornos (coimas, chantaje) a funcionarios públicos; de comprobarse que un colaborador (personal o tercerizado) de cualquier nivel jerárquico incurra en esta práctica será sancionado e incluso desvinculado, según sea el caso.

PROVEEDORES Y PRESTADORES DE SERVICIO

Consideramos a nuestros proveedores y prestadores de servicio como aliados de negocios para la búsqueda del desarrollo sustentable, tratándolos de forma igualitaria, libre de favorecimiento y respetando los principios de la libre competencia.

Conducta esperada:

▪ Seleccionar proveedores y prestadores de servicio con base en criterios técnicos y comerciales que optimicen la relación costo-beneficio, con una postura ética y de responsabilidad socio-ambiental.

▪ No aceptar o solicitar ventajas indebidas, tales como obsequios, beneficios, comisiones o gratificaciones económicas y regalos valiosos. Los regalos corporativos tales como bolígrafos, agendas y cuaderno están excluidos de esta prohibición.

- Se considera regalo valioso a todo aquel que supere un monto estimado correspondiente al 25% del salario mínimo vigente en Paraguay.

▪ Se protegerán los derechos de los proveedores en cuanto a la confidencialidad de las informaciones suministradas.

▪ Los directivos, gerentes y colaboradores en general deben abstenerse de comentar con un proveedor o con personas ajenas a la empresa, los problemas o debilidades observadas en otro proveedor.

▪ Se dispondrá de procedimientos de evaluación de proveedores para contribuir a la erradicación del trabajo infantil estimulando a las empresas a respetar y cumplir con la legislación local y la normativa internacional vigente en materia de Derechos de la Niñez.

▪ Se considerará de manera preferencial para la cartera de proveedores a aquellos que compartan valores similares a los de Record Electric y que posean una sólida reputación.

▪ La solicitud de obsequios a los proveedores, para las actividades sociales de Record Electric, solamente será realizada por mecanismos formales e institucionales.

▪ Los colaboradores de la empresa, de cualquier nivel jerárquico, no están facultados a dar dinero o regalos de valor significativo a proveedores – o a cualquier persona relacionada con ellos – si el mismo se hiciera con la intención de establecer, incrementar o mantener una relación de negocios u obtener beneficios indebidos.

▪ El personal de los proveedores que realice tareas en las instalaciones de Record Electric o a nombre de la empresa en otro lugar, debe mantener una actitud de respeto con sus pares y con los miembros de la empresa.

CLIENTES

Agregamos valor a nuestros clientes por medio del suministro de productos y servicios competitivos.

Conducta esperada:

- Tratar a los clientes de forma igualitaria, con respeto, atención, proactividad y agilidad en la atención de sus necesidades.
- Las informaciones de los clientes no podrán ser utilizadas para sacar provecho o beneficio de terceros, ya que se considera una violación a las restricciones legales y a las normas reguladoras sobre el uso indebido de información interna.
- Se mantendrá la confidencialidad de los datos obtenidos durante la relación comercial de los clientes y de trabajos que no sean de dominio público, a menos que éste lo autorice, incluso aunque ya no existan vínculos comerciales
- Record Electric considerará a sus clientes como "aliados estratégicos" al distribuir, comercializar y/o utilizar los productos que comercializa, por lo tanto, los entrenará y mantendrá informados respecto a las novedades y mejores prácticas de uso seguro, por medio de sus asesores y técnicos.
- Los Directivos, Gerentes y colaboradores en general se comprometen en conocer y comprender adecuadamente todos los derechos del consumidor, y a respetarlos en beneficio de estos y a objeto de resguardar la responsabilidad de Record Electric.

COMUNIDAD

Consideramos, en nuestras decisiones, el análisis de los impactos potenciales en la vida de la comunidad, fortaleciendo el desarrollo económico, ambiental y social.

Conducta esperada:

- Buscar la participación en la vida comunitaria, por medio del voluntariado, inclusive en la gestión de entidades sin fines de lucro, para contribuir con su desarrollo.
- Ser consciente de los impactos potenciales derivados de la realización de sus tareas y actuar de acuerdo con los procedimientos establecidos por Record Electric.
- Serán respondidos los reclamos o sugerencias sobre el impacto negativo (potencial o real) de sus actividades en la comunidad, apoyando programas sociales o comunitarios que los prevengan, mitiguen o reparen.
- Las iniciativas comunitarias podrán ser realizadas en conjunto con organizaciones públicas, privadas y/o comunitarias formalmente establecidas, como forma de potenciar el impacto y los resultados de las mismas.
- Los recursos para financiar las acciones con la comunidad serán definidos en planes anuales presentados por las áreas de Recursos Humanos y Responsabilidad Social Empresarial.

COMPETIDORES

Creemos en la libre competencia, leal y justa, como base para un ambiente competitivo que contribuya con las necesidades de los clientes.

Conducta esperada:

- Respetar a la competencia, no denigrándola por el uso de informaciones falsas, engañosas o ilegales.
- No frustrar, defraudar, impedir o intentar impedir el carácter competitivo de una licitación, o de impedir al licitante de forma ilegal el acceso al proceso de licitación.
- No manipular o defraudar el equilibrio económico-financiero de los contratos mantenidos con la administración pública o cualquier otro interviniente.

ACCIONISTAS Y MERCADO DE CAPITALES, FINANZAS Y CONTABILIDAD

Perfeccionamos constantemente nuestras prácticas de gobernabilidad corporativa, operando de forma transparente, fidedigna e igualitaria, en la relación con las partes interesadas, respetando las disposiciones legales.

Conducta esperada:

- Registrar todas las transacciones de forma que reflejan la realidad de las operaciones.
- Guardar sigilo, inclusive en la relación con colegas y familiares, sobre las informaciones financieras, de ventas, rentabilidad, nuevos productos u otras que tengan o puedan tener influencias negativas.
- Cooperar con auditores, prestando las informaciones solicitadas de forma transparente y fidedigna.

AUTORIDADES PÚBLICAS

Nos relacionamos con las autoridades respetando las buenas prácticas de gobernabilidad corporativa.

Conducta esperada:

- Mantener una buena relación con las autoridades públicas con las cuales se relaciona en función de sus actividades, siendo cooperativo en los términos de la legislación vigente, considerando siempre los intereses legítimos de la empresa.

COMUNICACIÓN

Conducimos la comunicación con todas las partes interesadas, de forma transparente y fidedigna.

Conducta esperada:

- Respetar, en cualquier relacionamiento con los órganos de comunicación social, los procedimientos de divulgación especificados por la administración de Record Electric.
- La comunicación a través de la publicidad y el marketing para la promoción de los productos del negocio será legal, decente, honesta, verdadera y conforme a los principios de competencia justa y de las buenas prácticas de Responsabilidad Social y Ambiental.
- Serán rechazados los patrocinios de promociones, auspicios o publicidades que contengan elementos de vulgaridad, apología al delito, consumo de alcohol o drogas y cualquier otro componente que vulnere o afecte los valores (propaganda que ubique a los niños, adolescentes, mujeres, personas con discapacidad o minorías en situación de prejuicios, humillación o riesgos) individuales y familiares de la sociedad.
- No utilizará los defectos o debilidades de productos o servicios de las empresas competidoras, a favor de la publicidad que realice o produzca.

CORRUPCIÓN

Condenamos la corrupción en todas las instancias, así como la oferta de ventajas indebidas de cualquier especie.

Conducta esperada:

- No recurrir a ningún tipo de corrupción para garantizar ventajas indebidas en la conducta de los negocios, en beneficio propio o de Record Electric.
- No prometer, ofrecer o dar, directa o indirectamente, cualquier ventaja indebida a agentes públicos, o a terceros relacionados con él.
- No financiar, costear, patrocinar o de cualquier manera subsidiar la práctica de actos ilícitos previstos por la ley que traten de este tema.

MEDIO AMBIENTE

Buscamos evitar, o minimizar, el impacto ambiental de nuestros productos y del proceso productivo.

Conducta esperada:

- Respetar la legislación ambiental aplicable.
- Aplicar, en los procesos productivos y productos, materiales cuya utilización adecuada no sea perjudicial a la salud ni al medio ambiente.
- Atender quejas y/o denuncias referidas a la agresión al medio ambiente vinculadas con su operación, estableciendo un sistema de registro y resolución de los casos que sean aplicables.
- Todos los directivos, gerentes y colaboradores realizarán las acciones necesarias para asegurar que sus departamentos se evalúen de forma anticipada para prevenir aquellos cambios significativos que puedan resultar adversos al medio ambiente.

VIOLACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA

Las conductas descritas en este código son obligatorias y deben ser practicadas por todos los colaboradores y/o administradores durante el desempeño de sus funciones, ya que Record Electric se compromete a suministrar las condiciones necesarias para que esto ocurra.

El colaborador y/o administrador que deje de cumplir con el código, o que retenga informaciones durante el transcurso de una investigación, será sometido a medidas disciplinarias que permitan las leyes vigentes.

Quien al observar o tomar conocimiento de violaciones de este código, o que tenga dudas en cuanto a su significado, intención o aplicación, debe exponer tales situaciones o aclarar sus dudas prontamente.

Cualquier violación del código del cual usted tenga conocimiento, debe ser relatada inmediatamente por uno de los medios disponibles.

¡NO SEA CÓMPLICE!

Para realizar una denuncia de violación del Código de Ética deberá contactar con el departamento de Recursos Humanos o enviar un mail a la dirección de correo **codigodeetica@recordelectric.com**.

Los denunciantes deben identificarse a la hora de hacer la denuncia. Las denuncias serán manejadas con absoluta confidencialidad resguardando en todo momento la identidad del denunciante.

Las informaciones suministradas tendrán carácter de confidenciales, excepto en las situaciones en que Record Electric tenga obligación legal de informar a los órganos y autoridades gubernamentales.

No será tolerada por Record Electric ninguna represalia contra ninguna persona que, de buena fe, reporte violaciones o sospechas de violación de este código.

La Gerencia de Recursos Humanos es responsable por la gestión del Código de Ética. Los casos que no se encuentran previstos en el Código de Ética serán discutidos por la gerencia y el presidente de la empresa.

EN CASO DE DUDA, ¿QUÉ HACER?

Habrá situaciones del día a día, donde el colaborador tendrá o se hallará ante una conducta diferente a la esperada, o a la descrita en este código; estas situaciones generarán dudas en cuanto a lo que se debe hacer. Muchas veces, en estos casos, usted podrá haber oído, leído o incluso estar pensando de la siguiente forma:

- Solo por esta vez...
- Nadie se va a enterar...
- Todo el mundo hace eso...
- Se puede esconder...
- Esta conversación nunca existió...
- Esto no se parece a una reunión...

En estas situaciones, para orientarlo, relea el ítem pertinente al Código de Ética y verifique si existe algún conflicto. Si fuera necesaria, responda las siguientes preguntas:

- ¿Es legal lo que se está pensando hacer?
- ¿Es imparcial y honesta esta actitud?
- ¿Esta acción será cuestionada después de un tiempo?
- ¿Cómo voy a sentirme después?
- ¿Cómo se vería esto en las páginas de los periódicos y/o redes sociales?
- ¿Qué les aconsejaría hacer a mis hijos?
- ¿Cómo me sentiría si mi familia, amigos y vecinos, supieran?

No debemos ignorar cuando nos encontramos con estas situaciones de duda. Responder estas preguntas ayuda en la elección de la mejor conducta a adoptar en estos casos y a reconocer que hay una violación del código, que necesita ser comunicada.

RECORD ELECTRIC

C.Código de Ética.07-2021. Datos y contenidos están sujetos a modificaciones sin previo aviso.