Centro Oftalmológico • Barcelona
Institut Català de Retina

Código ético

Versión 1, 30 de junio de 2018
Última revisión 30 de junio de 2022

+35 1986-2021 años

Índice

I. OBJETO 5

II. ÁMBITO DE APLICACIÓN 6

III. ACEPTACIÓN Y CUMPLIMIENTO 7

IV. PRINCIPIOS Y REGLAS DE ACTUACIÓN 8

1. Respeto a la legalidad, a los derechos humanos y a los valores éticos 8
2. Respeto a la persona. Igualdad de oportunidades y no discriminación 8
3. Ética profesional 9
4. Cumplimiento de las obligaciones fiscales, financieras y en materia de Seguridad Social 10
5. Lealtad a la empresa y conflictos de intereses 11
6. Información y contabilidad de la empresa 11
7. Seguridad y salud en el trabajo 11
8. Protección del medio ambiente y la ordenación del territorio 12
9. Protección de la propiedad intelectual e industrial 12
10. Tratamiento de la información 12
11. Uso de los recursos de la empresa 13
12. Política anticorrupción 13
13. Relaciones con proveedores 14
14. Acción social 14

V. SISTEMA DISCIPLINARIO 15

VI. VIGENCIA 15

IOR Institut Català de Retina
URGÈNCIES
CLÍNICA
IOR
Institut Català de Retina
URGÈNCIES

OBJETO

El Código Ético del Institut Català de Retina, S.L. (en adelante, ICR) es el documento que fija las normas y principios que deben regular los comportamientos de todo el personal que forma parte de la entidad en todo lo que hace referencia al desarrollo de su actividad laboral y a sus relaciones con los proveedores, los clientes, las instituciones públicas y la sociedad en general.

El Código refleja el compromiso de los socios y administradores de la entidad con el cumplimiento de la legalidad vigente, así como con los valores éticos que integran esta normativa y que se encuentran recogidos en este documento. La firme voluntad del Consejo de Administración es la de desarrollar los mecanismos necesarios para que todo el personal de ICR conozca y actúe conforme a estos principios y valores.

El presente Código Ético pretende también ser el eje del modelo de gestión y organización de la empresa por lo que respecta a prevención de riesgos penales, de conformidad con las disposiciones del Manual específico aprobado por el Consejo de Administración.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Código afecta a ICR, así como a todas sus empresas participadas. Por lo tanto, se deberá entender que las referencias a la "entidad" o la "empresa" las incluyen a todas ellas.

Los principios y reglas de actuación van dirigidos a los propios administradores de la entidad, a los directivos y al resto de la plantilla, con independencia de la posición que ocupen dentro de la estructura de la empresa. Por lo tanto, debe entenderse que las referencias al "personal" se dirigen a todo el que forma parte de él, sin excepción.

Así mismo, el personal promoverá que las personas o entidades que presten servicios a ICR conozcan el presente Código y actúen de conformidad. En los casos en que se considere oportuno se podrá solicitar una adhesión expresa y formal a esta por parte de las personas o entidades relevantes.

ACEPTACIÓN Y CUMPLIMIENTO

ICR publicará el contenido de este Código para que tenga la mayor difusión posible y pueda ser consultado por cualquier persona; garantizará, especialmente, su conocimiento por parte de todo su personal y proporcionará la formación y recursos que puedan resultar necesarios para su estricto cumplimiento. En casos de duda sobre el contenido o interpretación del Código, el personal podrá dirigirse a su superior jerárquico para solicitar las aclaraciones que considere oportunas.

El Código Ético es de cumplimiento obligatorio para todo el personal de la entidad, así como para aquellas personas o entidades que se adhieran formalmente al mismo. Ningún miembro de la entidad –con independencia de su posición jerárquica– está autorizado para dar, a cualquiera de las personas que forman parte de la empresa, instrucciones que contravengan los principios y valores del Código.

El personal de la entidad deberá manifestar por escrito la recepción, comprensión, aceptación y compromiso de cumplimiento del contenido del Código. El incumplimiento del Código supondrá la investigación de la conducta de la persona infractora y podrá dar lugar a las sanciones oportunas de acuerdo con las normas internas, convenios laborales y legislación vigente.

Todo el personal está obligado a comunicar a ICR cualquier incumplimiento del Código del que tenga conocimiento. Por su parte, la empresa se compromete a preservar la identidad del confidente, así como a garantizar la inexistencia de consecuencias negativas para este. A tal fin, se pondrán a disposición de los empleados los canales de comunicación pertinentes.

PRINCIPIOS Y REGLAS DE ACTUACIÓN

Durante el desarrollo de su actividad profesional, la actuación del personal de ICR se deberá fomentar siempre en la integridad y la responsabilidad, y regirse por los principios de rectitud, ética, honestidad y honradez.

Sin perjuicio de este principio general, se determinan principios y reglas concretos en los siguientes ámbitos:

1. Respeto a la legalidad, a los derechos humanos y a los valores éticos

ICR asume el compromiso de actuar conforme a la legalidad vigente, con respeto a la Declaración Universal de los Derechos Humanos y de acuerdo con los valores éticos que integran este Código.

2. Respeto a la persona. Igualdad de oportunidades y no discriminación

ICR manifiesta su compromiso con el respeto y el cumplimiento de la normativa laboral y de los derechos de los trabajadores. Así mismo, el personal debe tratarse con respeto y propiciar unas relaciones cordiales y un entorno de trabajo agradable, saludable y seguro.

Toda la plantilla tiene la obligación de tratar de forma justa y respetuosa todas las personas que forman parte de la misma, tanto las que tienen un cargo superior como las que son subordinadas. De la misma forma, las relaciones entre los trabajadores y trabajadoras de la empresa y los de empresas o entidades colaboradoras externas estarán basadas en el respeto profesional y la colaboración mutua.

Las personas que ejercen cargos de dirección o de mando deben actuar como facilitadores del desarrollo profesional de las personas que integran la plantilla, de modo que se propicie su crecimiento profesional dentro de la empresa.

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

Así mismo, se fomentará activamente la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional de todas las personas que forman parte de la empresa. La selección y promoción de los trabajadores y trabajadoras se fomentará en las competencias y el ejercicio de las funciones profesionales, así como en los criterios de mérito y capacidad definidos en los requisitos del lugar de trabajo.

Se prohíbe expresamente cualquier tipo de discriminación de otro trabajador o trabajadora, así como de terceras personas por razón de su ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o discapacidad, por el hecho de ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, por el parentesco con otros trabajadores de la empresa, por el uso de alguna de las lenguas oficiales dentro del Estado español, o por cualquier otra circunstancia personal.

ICR rechaza especialmente cualquier tipo de conducta de acoso en el ámbito laboral, ya sea físico, psicológico, moral o de abuso de autoridad, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno ofensivo y poner en peligro los derechos de las personas, con independencia de las motivaciones u orígenes de estas conductas.

La entidad se compromete a investigar y perseguir cualquier denuncia de comisión de estas conductas, sin perjuicio de las acciones que puedan corresponder a la persona directamente perjudicada.

3. Ética profesional

La ética profesional es el principio más básico del ejercicio profesional. ICR se rige por el Código de Deontología del COMB (https://www.comb.cat/pdf/DG_Deontologia_CAST.pdf)

La dirección de ICR quiere destacar 4 puntos que considera absolutamente fundamentales y claves de su trayectoria:

a) En relación a la Prescripción de Pruebas Diagnósticas y Tratamientos a nuestros pacientes:

ICR manifiesta que sus oftalmólogos no perciben ningún tipo de remuneración económica por el hecho de prescribir una prueba diagnóstica o tratamiento, tanto si esta la realizan ellos mismos como si la realizan otros profesionales del mismo centro. Los sistemas de retribución de ICR son fijos y, por lo tanto, no incentivan a prescribir más actividad de la necesaria a los pacientes. Únicamente los oftalmólogos que realizan intervenciones quirúrgicas perciben un plus de responsabilidad.

b) Relación con otros Profesionales de la Medicina:

ICR no acepta remuneraciones o beneficios directos o indirectos en concepto de comisión como propagandista o como proveedor de clientes. Las prácticas dicotómicas no son permitidas.

En este sentido, los profesionales de ICR susceptibles de derivar pacientes a otros centros o médicos, son conocedores de esta política y de las consecuencias de su incumplimiento.

c) Relación con Ópticas Comerciales:

ICR, en ningún caso, obtiene ningún tipo de beneficio económico por parte de ninguna óptica comercial: ICR no tiene ninguna óptica de su propiedad ni participa en ninguna sociedad vinculada con el sector de las ópticas comerciales. Así mismo, no tiene tampoco ningún contrato de colaboración ni ningún acuerdo comercial con ninguna óptica. El paciente escoge libremente la óptica a la cual quiere acudir.

Por lo tanto, ICR no tiene ningún tipo de interés económico a la hora de prescribir unas gafas con corrección óptica.

En este sentido, los profesionales de ICR que prescriben gafas a sus pacientes son conocedores de esta política y de las consecuencias de su incumplimiento.

Los únicos acuerdos de colaboración que puede mantener ICR con ópticas comerciales son, en todo caso, acuerdos en materia de responsabilidad social, siempre orientados a facilitar o garantizar el acceso a unas gafas a las personas con más dificultades económicas y sociales para poderlas adquirir.

d) En relación a la Publicidad y Comunicación de nuestros servicios:

ICR ha crecido gracias al "boca-oreja" de sus pacientes.

En materia de publicidad, valoramos, creemos y nos regimos por las recomendaciones del COMB:

- El médico podrá comunicar a la prensa y en otros medios de difusión, no dirigidos a médicos, información sobre sus actividades profesionales, siempre que ésta sea verídica, medida, discreta, prudente y comprensible.
- Cuando el médico participe en un espacio de información sanitaria de carácter educativo, es necesario que lo haga con temas de su competencia, que sea prudente y que considere las repercusiones que puede tener en el público. Debe abstenerse de tener una actitud publicitaria.
- El médico no debe fomentar esperanzas de curación engañosas ni tampoco promover necesidades falsas relacionadas con la salud. También deberá abstenerse de emplear medios y/o mensajes publicitarios que menoscaben la dignidad de la profesión o tengan ánimo de lucro.

En este sentido, ICR diseña, realiza y controla acciones de comunicación, siempre que respeten estos principios.

4. Cumplimiento de las obligaciones fiscales, financieras y en materia de Seguridad Social

ICR exterioriza su firme voluntad de cumplir estrictamente todas las obligaciones fiscales, financieras y en materia de Seguridad Social que le sean aplicables. Así mismo, la actuación de todo el personal debe estar siempre dirigida a la consecución de esta finalidad.

Los trabajadores y trabajadoras deben abstenerse de llevar a cabo o facilitar que otros lleven a cabo conductas que supongan un fraude a la Hacienda Pública de la Unión Europea, estatal, autonómica, foral o local a través de la elusión del pago de tributos u otras cantidades.

Todas las personas que forman parte de la plantilla deben cumplir y promover el cumplimiento de la normativa en materia de Seguridad Social, absteniéndose de llevar a cabo cualquier conducta que suponga eludir el pago de cuotas u otros conceptos debidos. Así mismo, se abstendrán de disfrutar o facilitar el disfrute de prestaciones del Sistema de la Seguridad Social o la prolongación indebida del mismo, por medio del error provocado a través de la simulación, tergiversación u ocultación de hechos.

Por lo que respecta a la solicitud o recepción de subvenciones o de cualquier otra ayuda de tipo económico se ofrecerán en todo momento los datos requeridos para su concesión, de forma veraz y exacta, así como la información que confirme que las cantidades obtenidas se destinan a los fines que las han motivado.

5. Lealtad a la empresa y conflicto de intereses

Durante el cumplimiento de sus responsabilidades profesionales, los trabajadores y trabajadoras deben actuar con lealtad y atendiendo a la defensa de los intereses de la empresa, que considera que la relación con la plantilla debe basarse en la lealtad que nace de unos intereses comunes.

Las personas que trabajen en ICR deben evitar situaciones que puedan dar lugar a un conflicto entre los intereses personales y los de la empresa. Los conflictos de interés aparecen en aquellas circunstancias en que los intereses personales de la plantilla, de manera directa o indirecta, son contrarios o entran en colisión con los intereses de la entidad, interfieren en el cumplimiento recto de sus deberes y responsabilidades profesionales o los involucran a título personal en alguna transacción u operación económica de la compañía. Los trabajadores y trabajadoras deben abstenerse de representar a la empresa e intervenir o influir en la toma de decisiones en cualquier situación en que directamente o indirectamente tengan un interés personal.

6. Información y contabilidad de la empresa

ICR declara la veracidad de la información como principio básico en todas sus actuaciones, por lo que el personal deberá velar por la transmisión veraz de toda la información que deba comunicar internamente o externamente, y en ningún caso proporcionará, de forma intencionada, información incorrecta o inexacta que pueda inducir a error a quien la reciba.

Los diferentes instrumentos que integran la contabilidad de ICR reflejarán en todo momento la imagen fiel de la situación de la entidad, con escrupulosa sujeción a la legislación aplicable en la materia, y con registro escrupuloso de todas las transacciones económicas que se produzcan.

Los trabajadores y trabajadoras actuarán siempre conforme a estos principios y se abstendrán de llevar a cabo cualquier actuación que contravenga el compromiso de reflejar con claridad y precisión los movimientos existentes en los registros correspondientes.

7. Seguridad y salud en el trabajo

ICR impulsa la adopción de políticas de seguridad y salud en el trabajo y adopta las medidas preventivas establecidas en la legislación vigente. Así mismo, vela en todo momento por el cumplimiento normativo en esta materia, adoptando las actuaciones necesarias. Igualmente, impulsará e incentivará la aplicación de sus normas y políticas de seguridad y salud en el trabajo por parte de las empresas colaboradoras y de los proveedores con los que opera.

La entidad considera que la seguridad es una responsabilidad individual y una condición de empleo, por lo que no permitirá comportamientos inseguros que puedan provocar daños graves a las personas y/o instalaciones.

Todas las personas que forman parte de la empresa deben conocer y cumplir las normas de protección de la seguridad y salud en el trabajo y velar por la seguridad propia, la del resto de empleados y la de cualquier otra persona que se pueda ver afectada por sus actividades.

La empresa proporcionará a los trabajadores y trabajadoras la formación y recursos necesarios para que puedan trabajar en un entorno seguro y saludable, donde se cumpla estrictamente la legislación en la materia. A su vez, la plantilla está obligada en todo momento a utilizar los dispositivos, equipos individuales o colectivos de prevención de riesgos laborales propios o para terceros, así como seguir las normas orales o escritas que la empresa le facilite en esta materia.

8. Protección del medio ambiente y la ordenación del territorio

La preservación del medio ambiente es uno de los principios básicos de actuación de ICR. Las personas que forman parte del grupo deben asumir esta política y actuar en todo momento de acuerdo con los criterios de respeto y sostenibilidad, adoptar hábitos y conductas relacionadas con las buenas prácticas medioambientales y contribuir de forma positiva y eficaz a la consecución de los objetivos establecidos.

Los trabajadores y trabajadoras se abstendrán de llevar a cabo conductas contrarias a la normativa en materia de ordenación del territorio. Igualmente, se prohíbe de forma expresa cualquier actuación contraria a las leyes u otras disposiciones de carácter general protectoras del medio ambiente, que –por si misma o junto con otra– cause o pueda causa daños sustanciales a la calidad del aire, del sol, de las aguas, a animales, plantas o al equilibrio de los sistemas naturales.

9. Protección de la propiedad intelectual e industrial

La propiedad intelectual y industrial son derechos de la persona previstos expresamente en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y son valores imprescindibles para el desarrollo económico, social y cultural.

La plantilla protegerá y fomentará la protección de estos derechos y se abstendrá de llevar a cabo conductas que supongan la reproducción, plagio o cualquier otra conducta que afecte a las obras o prestaciones literarias, artísticas o científicas, sin la autorización de los titulares de los correspondientes derechos de propiedad intelectual o de sus cesionarios. Así mismo se abstendrá de utilizar o favorecer la utilización de patentes o modelos de utilidad y objetos protegidos por estos derechos.

10. Tratamiento de la información

ICR asume plenamente el valor de la información y los datos personales como un bien merecedor de protección y velará especialmente por la confidencialidad y seguridad de los datos que hayan sido facilitados por las personas que formen parte de la empresa o por terceros, preservándolos adecuadamente de cualquier intromisión ilegítima, con estricto cumplimiento de la normativa en materia de protección de datos de carácter personal.

Cualquier miembro de la empresa que, en ejercicio de sus funciones, acceda o conozca datos de carácter personal está obligado a guardar secreto profesional y confidencialidad sobre esta información. En especial, los trabajadores y trabajadoras que intervengan en cualquier fase del tratamiento de los datos están obligados a mantener el secreto profesional y la confidencialidad de estos. Así mismo, están obligados a guardarlos y protegerlos correctamente. Estas obligaciones subsistirán incluso después de finalizada la relación laboral con la persona responsable del fichero.

Igualmente, todo el personal estará obligado a facilitar los Derechos de Acceso, Rectificación, Cancelación y Oposición a las personas titulares que los quisieran ejercitar, de acuerdo con las indicaciones que haya hecho la empresa al respecto. En todo caso, se informará inmediatamente a la persona Responsable del Fichero o Responsable de Seguridad, recogiendo la solicitud que presente la persona afectada titular de los datos.

Además, los mismos empleados podrán ejercer en todo momento los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición respecto de sus datos personales, dirigiéndose al Departamento de Recursos Humanos.

El personal no podrá utilizar la información que sea propiedad de ICR y de la que tenga conocimiento debido a su actividad profesional en beneficio propio ni transmitirla a terceras entidades. Esta obligación continuará vigente tras la extinción, en su caso, de la relación laboral. Así mismo, todas aquellas personas que como consecuencia de su actividad laboral anterior o por otras razones profesionales tengan acceso a información secreta de otras empresas, se abstendrán de difundirla y utilizarla en interés de ICR.

11. Uso de los recursos de la empresa

Los recursos que la empresa pone a disposición de la plantilla para el cumplimiento de sus funciones deben ser utilizados de forma adecuada y responsable, respetando el principio de buena fe.

Respecto a los medios electrónicos:

Los medios informáticos, electrónicos y telemáticos facilitados por ICR a sus empleados son propiedad de la empresa y sólo se pueden utilizar para aquellos fines propios de su actividad profesional. Se prohíbe, pues, expresamente cualquier uso personal o ajeno a la actividad de la empresa.

ICR podrá acceder a la cuenta de correo electrónico y otras aplicaciones y archivos ubicados en la red o en los equipos de la empresa durante la vigencia de la relación profesional, así como una vez finalizada la misma.

Durante la vigencia de la relación laboral, el empresario, previo cumplimiento de los requisitos legalmente previstos, podrá revisar manualmente o técnicamente, los mensajes de correo electrónico de los usuarios y otras aplicaciones o archivos, a fin de comprobar el cumplimiento de estas normas o por otras necesidades de la empresa.

Una vez finalizada la relación laboral o profesional, el contenido íntegro del buzón de correo será volcado a un disco, que se entregará a su responsable directo, y la dirección de correo electrónico que le fue asignada será desactivada.

El acceso a Internet o a la red interna se realizará solo con los propósitos autorizados. En este sentido, se controlará el acceso a los servicios de red tanto internos como externos para asegurar el cumplimiento de esta disposición y se incorporarán las herramientas de control de virus, malware, contenidos e inspección de paquetes necesarias para minimizar los riesgos inherentes a este acceso.

Está expresamente prohibido introducir, descargar de internet, reproducir, utilizar o distribuir programas informáticos no autorizados expresamente o cualquier otro tipo de obra o material cuyos derechos de propiedad intelectual o industrial pertenezcan a terceros, cuando no se disponga de autorización para estos fines.

12. Política anticorrupción

La corrupción se produce cuando los trabajadores hacen uso de prácticas no éticas para la obtención de algún beneficio para la empresa, ya sea en el ámbito de las relaciones con entidades privadas o públicas.

ICR no tolera conductas que pretendan influir sobre la voluntad de personas ajenas a la compañía para obtener algún beneficio mediante el uso de prácticas no éticas y tampoco permitirá que otras personas o entidades puedan utilizar estas prácticas con su personal.

Por regalo se entiende cualquier obsequio, ventaja o favor a título gratuito, así como cualquier otro presente físico o donación pecuniaria. Con carácter general, no se puede pedir ni aceptar ningún tipo de regalo cuya finalidad consista en que, de forma indebida, la persona receptora favorezca, directa o indirectamente, a la persona o entidad que lo conceda, en la contratación de bienes o servicios. Únicamente se aceptarán regalos que no tengan este fin, en los supuestos admitidos por los usos sociales y conformes con las prácticas comerciales habituales.

No se podrá ofrecer ni conceder ningún tipo de regalo cuya finalidad consista en que la persona destinataria favorezca a la entidad o la persona que lo conceda en la contratación de bienes o servicios o en la resolución, gestión o tramitación de expedientes o decisiones de cualquier naturaleza. Únicamente están permitidos, por lo tanto, obsequios que, de acuerdo con los usos sociales, puedan considerarse de valor moderado, evaluando la proporcionalidad, la intención, la frecuencia y la pertinencia, y que no puedan considerarse un medio para influir en la decisión del receptor del regalo.

La invitación a almuerzos o actos de entretenimiento se admitirá siempre que el objetivo principal sea discutir sobre un negocio de la entidad, sea conforme con las prácticas sociales o comerciales habituales y su valor económico sea moderado.

No se podrán ofrecer regalos a autoridades o funcionarios públicos en consideración de su cargo o función. Se prohíbe cualquier acto por el cual se pretenda influir en un funcionario público o autoridad, prevaliéndose de cualquier situación derivada de relación personal con este o con otro funcionario público o autoridad para conseguir una resolución que pueda generar directamente o indirectamente un beneficio económico a la entidad.

Se prohíben expresamente las donaciones a un partido político, federación, coalición o agrupación de electores y a sus fundaciones vinculadas, directamente o por persona o entidad interpuesta.

La posible participación de la entidad en grupos de influencia que se interrelacionen con las instituciones políticas se hará en el marco de los principios de actuación establecidos en el presente Código Ético, y con estricto cumplimiento de las obligaciones legalmente exigibles.

13. Relaciones con proveedores

Cualquier miembro del grupo que participe en procesos de selección de proveedores y colaboradores externos tiene la obligación de actuar con imparcialidad y objetividad, aplicando criterios transparentes y atendiendo a la calidad y al coste, y evitando en todo caso la colisión de sus intereses personales con los de la empresa.

14. Acción social

ICR tiene un firme compromiso con las causas sociales, especialmente con esos proyectos nacionales o internacionales destinados a ofrecer servicios oftalmológicos a personas sin recursos. Con esta finalidad, ICR colabora habitualmente con fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro en materia de cooperación y ayuda social, aportando recursos humanos, técnicos y materiales. En algunas ocasiones, durante el ejercicio de esta actividad de cooperación, puede interceder con otras empresas del sector para que participen en las acciones de solidaridad. Conforme a los principios de actuación expuestos con anterioridad, las relaciones con terceras empresas en esta área quedan circunscritas a la acción social y en ningún caso podrán suponer una ventaja económica o comercial en la actividad mercantil para ICR ni para estas empresas.

V. SISTEMA DISCIPLINARIO

Cualquier incumplimiento grave del presente Código Ético será considerado una transgresión de la buena fe contractual, deber básico del trabajador de acuerdo con el Estatuto de Trabajadores y, por tanto, en su caso, se podrán adoptar las medidas disciplinarias correspondientes.

Debemos recordar que el Estatuto de Trabajadores establece, en diferentes artículos, que la buena fe debe regir la relación entre la empresa y el personal, y es un deber básico de este último cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo conforme a las reglas de buena fe y diligencia (arts. 5, 20.2 i 54.2).

VI. VIGENCIA

El Código Ético entra en vigor después de su aprobación por parte del Consejo de Administración, y su cumplimiento será exigible a todo el personal de la empresa o las personas o entidades que se adhieran a este desde el momento en que tengan conocimiento del mismo.

El Consejo de Administración revisará periódicamente el contenido del Código para actualizar aquellas cuestiones que así lo requieran como consecuencia de la propia actividad de la entidad o de modificaciones legales.

La presente versión ha sido aprobada por el Consejo de Administración de ICR celebrado en fecha 30 de junio de 2018. Última revisión 30 de junio de 2022.

ICR

Centro Oftalmológico • Barcelona

Institut Català de Retina

www.icrcat.com