



Centro de
Conciliación Laboral
Gobierno de Puebla

**CÓDIGO DE CONDUCTA
DE LAS Y LOS SERVIDORES
PÚBLICOS DEL ORGANISMO
PÚBLICO DESCENTRALIZADO
"CENTRO DE CONCILIACIÓN
LABORAL DEL ESTADO
DE PUEBLA"**



Puebla
2019 - 2024

ÍNDICE

CONSIDERANDO	1
ACUERDO DE LA SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA	2
CARTA INVITACIÓN	4
OBJETIVO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA	5
REFERENCIAS	6
DEFINICIONES	7
DISPOSICIONES GENERALES	8
ÁMBITO DE APLICACIÓN Y OBLIGATORIEDAD CONDUCTAS DE ACTUACIÓN DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS	11
DE LA INSTITUCIONALIDAD	12
DE LOS PRINCIPIOS INSTITUCIONALES	15
DE LOS VALORES	18
REGLAS DE INTEGRIDAD PARA EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA	21
INSTANCIA ENCARGADA DE LA INTERPRETACIÓN, CONSULTA Y ASESORÍA DEL CÓDIGO DE CONDUCTA	22
CARTA COMPROMISO	24
TRANSITORIOS	25

CONSIDERANDO

Que el Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024 en lo que respecta al Eje III de Gobierno "*Desarrollo Económico para todos y todas,*" promueve en la Segunda Estrategia desarrollar esquemas para consolidar la justicia laboral, de ahí en su Segunda Línea de Acción se dirige a fomentar acciones para **promover una cultura sin corrupción**; en aras de conseguir los objetivos, es que se emite el Código de Conducta.

Es así que, apegado a la segunda línea de acción, del Eje III de Gobierno "*Desarrollo Económico para todos y todas*" este documento será una herramienta complementaria para hacer conscientes y sensibles a las personas servidoras públicas de que su actuar incide en beneficio o no de terceros, por lo tanto, resulta necesario garantizar el correcto ejercicio público bajo condiciones adecuadas de respeto y desarrollo profesional.

Que el presente Código, busca establecer las pautas que sirvan de parámetro para conducir el comportamiento del servicio público, fortaleciendo así los valores y principios de cada persona, mismos que se verán reflejados al brindar servicios donde la honradez sea un sello característico de la administración pública.

Visión

Lograr estabilidad laboral que contribuya a la paz social, mediante la agilización eficaz de resoluciones de conflictos laborales, en un marco de legalidad que se distinga por la transparencia y el apego a derecho, así como ser referente nacional de los Centros de Conciliación Laboral reconocido por la calidez, solidez humana, jurídica y social.

El presente Código de Conducta estará vigente para su cumplimiento a partir de su publicación y todas las personas servidoras públicas y personal de apoyo, deberán acatar los lineamientos establecidos.



Centro de
Conciliación Laboral
Gobierno de Puebla

**ACUERDO DE LA
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
DEL GOBIERNO DEL ESTADO,
POR EL QUE SE DA A CONOCER
LA GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DEL
CÓDIGO DE CONDUCTA DE
LAS DEPENDENCIAS Y ENTIDADES
DE LA ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA ESTATAL**



Puebla
2019 - 2024

15 de mayo de 2020. ACUERDO de la Secretaría de la Función Pública del Gobierno del Estado, por el que da a conocer la Guía para la Elaboración del Código de Conducta de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal, emitida con fecha doce de mayo de dos mil veinte por la Unidad de Ética de la propia Dependencia.

26 de mayo de 2020. NOTA ACLARATORIA al anexo del “ACUERDO de la Secretaría de la Función Pública del Gobierno del Estado, por el que da a conocer la Guía para la Elaboración del Código de Conducta de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal, emitida con fecha doce de mayo de dos mil veinte por la Unidad de Ética de la propia Dependencia”, publicado en el Periódico Oficial del Estado, Número 9, Primera Sección, de fecha 15 de mayo de 2020, Tomo DXLI.

CARTA INVITACIÓN

Estimadas y estimados colaboradores:

A través de este documento se pretende orientar y sensibilizar a todas las personas servidoras públicas ante situaciones concretas que son resultado de sus funciones y actividades, esto con el propósito de garantizar el adecuado ejercicio público bajo condiciones de respeto y desarrollo profesional.

En aras de fomentar la conservación de conductas ejemplares ante la ciudadanía, ya que el servicio público y social se debe prestar con imparcialidad y respeto, consecuentemente el desarrollo de actividades laborales diarias deberá conducirse bajo los valores y principios de conducta que rigen las relaciones personales internas y externas entre todas las personas servidoras públicas, esto con el objetivo de impulsar el desarrollo profesional y personal que incide directamente en nuestro actuar diario mediante condiciones de respeto, equidad, eficiencia, eficacia, la tolerancia y sobre todo por la honestidad y la transparencia.

Por lo tanto, la importancia de emitir un Código de Conducta radica en la necesidad de señalar el camino que las y los trabajadores debemos asumir en el ejercicio de nuestras funciones, con el objeto de evitar conductas discriminatorias por cuestiones basadas en el sexo, religión, preferencias sexuales, discapacidad o grupos étnicos, mismas que pueden ser evitadas si se cuenta con una guía que nos conduzca por la senda adecuada; que nos permita promover entre todas las personas servidoras públicas del Centro del Conciliación Laboral del Estado de Puebla, ejercer valores y principios de cooperación e integridad que deben guardarse dentro y fuera del Organismo, aun cuando estas no se relacionen con sus actividades oficiales.

Atento a lo anterior, es que se les hace una cordial invitación para que se interesen en conocer el Código de Conducta con el fin de contribuir al fortalecimiento de principios, valores y reglas de integridad, cuyos beneficios se verán reflejados en el quehacer cotidiano del sector público.

HUBERTO ROBLERO GODÍNEZ
DIRECTOR GENERAL DEL CENTRO
DE CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE PUEBLA

OBJETIVO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

Ser una guía del comportamiento cotidiano de los servidores públicos del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Puebla, -bajo los valores de honestidad, equidad, responsabilidad, lealtad, disciplina, eficacia, eficiencia, transparencia y respeto-; en busca de fomentar relaciones productivas a través de actividades que permitan fortalecer interna y externamente los valores y principios plasmados, ya que es prioridad brindar un servicio público de calidad y así fortalecer nuestro compromiso hacia los habitantes del estado de Puebla.

REFERENCIAS

Para la correcta interpretación y aplicación del presente Código de Conducta, se deberán consultar las siguientes disposiciones normativas vigentes, o las que las sustituyan:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla;
- Ley General de Responsabilidades Administrativas;
- Acuerdo de la Secretaría de la Función Pública del Gobierno del Estado, por el que da a conocer la Guía para la Elaboración del Código de Conducta de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal

DEFINICIONES

Para efectos de este Código de Conducta, se entenderá por:

Acoso sexual: Cualquier comportamiento físico o verbal de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona; en particular, cuando se crea un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo.

Centro: El Organismo Público Descentralizado denominado Centro de Conciliación Laboral del Estado de Puebla.

Código: El presente Código de Conducta del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Puebla.

Director General: La persona titular del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Puebla.

Discriminación: Conducta que tiene como resultado impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o el ejercicio de uno o más derechos humanos y libertades, en especial la igualdad real de oportunidades y de trato de las personas.

Servidor Público: Toda persona que desempeña un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza.

Equidad de género: Es un conjunto de reglas que permiten la igualdad de participación de hombres y mujeres en su medio organizacional y social con un valor superior a las establecidas tradicionalmente, evitando con ello la implantación de estereotipos.

Hostigamiento laboral: Son las actitudes o comportamientos, que surgen en el entorno del centro laboral, que atentan contra el autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas.

Hostigamiento sexual: Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Personas Servidoras Públicas: Aquellas que desempeñan un empleo, cargo o comisión en los entes públicos.

Servidor Público: Toda persona que desempeña un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza.

DISPOSICIONES GENERALES

El presente Código de Conducta es de observancia general y obligatoria para todas las personas servidoras públicas del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Puebla, sin excepción de actividad, nivel o función.

El presente Código de Conducta tiene por objeto:

I. Establecer las conductas de observancia obligatoria para todas las personas servidoras públicas del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Puebla;

II. Promover un ambiente laboral basado en la no discriminación, profesionalismo e igualdad de derechos entre las mujeres y hombres;

III. Impulsar en las personas y los servidores públicos del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Puebla la noción de que sus actos o conducta inciden en la imagen institucional y en la percepción que la ciudadanía tiene del Organismo; y

IV. Fortalecer la cooperación y confianza de todas las personas servidoras públicas para innovar proyectos a favor del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Puebla.

Las disposiciones de este Código serán observadas en cualquier lugar, situación o contexto en el que las personas servidoras públicas, ejerzan alguna función oficial o que se vinculen con actividades que desarrolle el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Puebla.

Las personas titulares de las diferentes áreas del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Puebla, promoverán y cuidarán que el personal de su adscripción, se apeguen a los valores y conductas para fortalecer una cultura de ética, basada en el respeto y no discriminación.

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y OBLIGATORIEDAD

Su observación y respeto irrestricto deberán ser observados por todas las personas funcionarias sin importar el régimen de contratación, así como por el personal de apoyo del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Puebla, con la finalidad de brindar un servicio de calidad en beneficio de los usuarios. La exigibilidad en su aplicación forma parte de sus obligaciones, en caso contrario podría dar lugar a procedimientos de carácter administrativo de conformidad con la normatividad que resulte aplicable.

CONDUCTAS DE ACTUACIÓN DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS

SOY RESPETUOSO Y CONDUZCO MI ACTUAR, CONFORME LO ESTABLECE LA LEY

- Conocer y respetar la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla, y demás leyes, reglamentos y normatividad aplicable, particularmente la correspondiente a las funciones que desempeño. En aquellos casos no contemplados por la ley o donde exista espacio para la interpretación, se debe conducir con criterios de ética, transparencia, rendición de cuentas e integridad.
- Aplicar estándares normativos, encausando a que todos los que colaboren tengan un mismo patrón de comportamiento en beneficio propio y de los usuarios.
- Actuar siempre con total transparencia, honestidad y honradez, ya que ello conlleva una mejora en el servicio al público

PROPICIO EL RESPETO EN MI AMBIENTE DE TRABAJO

- Consolidar un ambiente laboral sano dentro de mi institución, donde se respete la dignidad y bajo ninguna circunstancia se ejerza algún tipo de discriminación. De igual forma propiciar el desarrollo de un clima de respeto y seguridad, a nivel físico como emocional entre mis compañeros de trabajo.
- Coadyuvar en la identificación de situaciones que impliquen acoso, hostigamiento sexual u hostigamiento laboral.

NO HAGO USO INDEBIDO DE MI EMPLEO, CARGO O COMISIÓN

- Abstenerse de utilizar el empleo, cargo o comisión para obtener algún lucro personal, económico, laboral o de cualquier otra índole. En el caso de aquellas personas que deseen laborar en el Centro de Conciliación Laboral del Estado de Puebla o lograr un ascenso lo harán con base al mérito propio y la igualdad de oportunidades, considerando el profesionalismo y la experiencia aplicando siempre el principio de equidad de género.
- Se dirige a los usuarios y colaboradores de trabajo en un marco de respeto sin distinción de cargos o puestos, sin preferencias de ningún tipo, promoviendo siempre un clima laboral adecuado.

SOY RESPONSABLE EN EL USO DE LOS RECURSOS PÚBLICOS

- Como persona servidora pública será responsable de administrar los bienes y recursos públicos del Estado bajo los principios de austeridad, eficiencia, eficacia, economía, transparencia y honradez para satisfacer los objetivos a los que estén destinados.

DE LA INSTITUCIONALIDAD

Las personas servidoras públicas deben conocer y apegarse en todo momento al marco jurídico que rige al Centro de Conciliación Laboral del Estado de Puebla; asimismo, deberán:

1. Cumplir con las metas y objetivos institucionales establecidos en el Decreto de Creación, Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Puebla y el Reglamento Interior del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Puebla;
2. Actuar con integridad, profesionalismo y respeto en base a los valores establecidos en el Código de Conducta de este Organismo;
3. Ejecutar con eficiencia, honradez, imparcialidad, lealtad y legalidad las tareas propias de su empleo, cargo o comisión; y
4. Transmitir internamente los valores y principios en todas las actividades organizacionales y en los procedimientos en los cuales las personas servidoras públicas interactúen con personas funcionarias de otros niveles de gobierno, así como de las personas representantes de organizaciones de la sociedad civil, medios de comunicación o población en general.

"Quien ocupa un cargo público y no puede cumplir con sus obligaciones debe dimitir"

Libro de Mencio



Centro de
Conciliación Laboral
Gobierno de Puebla

PRINCIPIOS Y VALORES DE TODO SERVIDOR PÚBLICO



Puebla
2019 - 2024

PRINCIPIOS

EFICIENCIA

HONRADEZ

IMPARCIALIDAD

LEALTAD

LEGALIDAD

DE LOS PRINCIPIOS INSTITUCIONALES

Las personas servidoras públicas deberán observar los principios de:

- **Eficiencia:** Desempeñar con responsabilidad, proactividad y productividad las funciones encomendadas, erradicando los formalismos y costos innecesarios, con una inclinación marcada a la excelencia y a la calidad de su trabajo;
- **Honradez:** Conducirse en todo momento con integridad y rectitud rechazando la aceptación u obtención de cualquier beneficio, privilegio o compensación, ventaja personal o a favor de terceros, que pudieran poner en duda la integridad o disposición del cumplimiento de los deberes propios de su cargo, empleo o comisión;
- **Imparcialidad:** Proporcionar un trato equitativo a las personas sin hacer distinciones ni mostrar preferencia alguna, manteniéndose siempre ajeno a todo interés particular;
- **Lealtad:** Regir su actuación asumiendo las responsabilidades inherentes a su función, demostrando respeto y compromiso a los principios, valores y objetivos de las labores que le han sido encomendadas, preservando y protegiendo el interés público; y
- **Legalidad:** Tomar decisiones y realizar acciones en el ámbito laboral con apego estricto a las normas y lineamientos inherentes a las funciones que desempeñan.

VALORES

CONFIDENCIALIDAD

**ENTORNO
CULTURAL Y ECOLÓGICO**

IGUALDAD

INTEGRIDAD

INTERÉS PÚBLICO

LIDERAZGO

RESPETO

TRANSPARENCIA

EFICACIA

DE LOS VALORES

Toda persona servidora pública del Organismo deberá anteponer en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, los siguientes valores:

- **Confidencialidad:** Guardar reserva, sigilo y discreción respecto de los hechos e información de los que tenga conocimiento con motivo del ejercicio de sus facultades;
- **Entorno Cultural y Ecológico:** Evitar la afectación del patrimonio cultural o desaprovechamiento de los insumos materiales en la realización de sus actividades, asimismo promover el respeto, defensa y preservación de la cultura del medio ambiente en el ámbito de sus atribuciones, aunado en el interés de transmitir la importancia de la protección, conservación y sustentabilidad del medio ambiente;
- **Igualdad:** Asistir en igualdad de condiciones y circunstancias, tanto a sus compañeras y compañeros de trabajo como a las y los usuarios que asistan o requieran un servicio, independientemente de su raza, sexo, religión, ideología política, preferencias u otra condición;
- **Integridad:** Actuar siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, convencidos en el compromiso de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público y generen certeza plena de su conducta frente a todas las personas con las que se vincule u observen su actuar;
- **Interés Público:** Dirigir decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de la sociedad, por encima de intereses particulares ajenos al bienestar de la colectividad;
- **Liderazgo:** Ser promotor de valores y principios de la sociedad, partiendo de su ejemplo al aplicar cabalmente en el desempeño de su cargo público el Código de Conducta;

- **Respeto:** Sujetarse interna y externamente al trato amable y cortesía con todas las personas independientemente de su condición económica, política, cultural o de cualquier otra índole; asimismo, en el ámbito de su competencia y atribuciones garantizarán, promoverán y protegerán los derechos humanos;
- **Transparencia:** Garantizar el ejercicio del derecho fundamental, al acceso a la información pública, sin más límites que el interés público y la protección de datos personales tutelados por las normas jurídicas correspondientes; y
- **Eficacia:** Ejecutar las funciones a su cargo de manera eficaz, disminuyendo tiempos, formalismos y costos innecesarios.

REGLAS DE INTEGRIDAD PARA EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Se entenderá como una infracción directa a las funciones de las personas servidoras públicas, el incumplimiento a las siguientes disposiciones:

- Abstenerse de ejercer las atribuciones y facultades que le impone el servicio público y que le confieren los ordenamientos legales y normativos correspondientes;
- Adquirir para sí o para terceros, bienes o servicios de personas u organizaciones beneficiadas con programas o contratos gubernamentales, a un precio notoriamente inferior o bajo condiciones de crédito favorables, distintas a las del mercado.
- Favorecer o ayudar a otras personas u organizaciones a cambio o bajo la promesa de recibir dinero, dádivas, obsequios, regalos o beneficios personales o para terceros.

IDENTIFICACIÓN

ÁREA	RIESGO ÉTICO	VALORES QUE SE VULNERAN
DIRECCIÓN JURÍDICA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Malos tratos a usuarios 2. Atención Incorrecta a usuarios 	<ul style="list-style-type: none"> - Equidad de género - Igualdad y no discriminación - Imparcialidad
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Interponer intereses personales en la desición de alguna licitación 	<ul style="list-style-type: none"> - Transparencia - Honradez - Conflictos de interés - Rendición de cuentas
DIRECCIÓN DE CONCILIACIONES INDIVIDUALES Y ASESORÍA ESPECIALIZADA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Anteponer intereses personales en la eleccion y asignación de funcionarios conciliadores 2. Anteponer intereses personales para influir en la desición de las conciliaciones 3. Malos tratos a usuarios 	<ul style="list-style-type: none"> - Imparcialidad - Legalidad - Honradez - Conflicto de interés
DIRECCIÓN DE CONCILIACIONES COLECTIVAS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Anteponer intereses personales o particulares en la eleccion y asignación de funcionarios conciliadores 2. Anteponer intereses personales para influir en la desición de las conciliaciones 3. Malos tratos a usuarios 	<ul style="list-style-type: none"> - Imparcialidad - Legalidad - Honradez - Igualdad y no discriminación - Conflicto de interés

INSTANCIA ENCARGADA DE LA INTERPRETACIÓN, CONSULTA Y ASESORÍA DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

Las instancias autorizadas para la interpretación, consulta y asesoría del Código de Conducta, que resulten con motivo de su aplicación y observancia son:

- Presidente del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Puebla.
- El Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Puebla.
- Unidad de Ética de la Secretaría de la Función Pública.
- Órgano Interno de Control del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Puebla.

DE LA ELABORACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

Se establece que, durante el primer mes de cada año, se hará la invitación mediante correo electrónico, para que todas las personas servidoras públicas de este Organismo Público puedan enviar vía digital o escrita sus propuestas que contribuyan a la actualización y mejora del Código de Conducta.

Todas las participaciones que deseen hacer llegar, deberán hacerlo a más tardar el último día hábil del mes de cada año, al correo conciliacionlaboral@puebla.gob.mx, mismas que serán revisadas por los Integrantes del Comité, para que previa valoración y análisis se puedan incluir.

DIFUSIÓN

El presente Código de Conducta será difundido de la siguiente manera:

1. Se publicará a través de la página institucional en la siguiente liga: <http://cclep.puebla.gob.mx>
2. Se compartirá por medio de su correo institucional a las personas servidoras públicas de este Organismo,
3. El Director de cada área contará con un ejemplar impreso para consulta de las personas servidoras públicas,
4. Se diseñarán infografías alusivas al contenido del Código de Conducta.

CARTA COMPROMISO

Puebla, Pue; Julio dos mil veintiuno.

En mi carácter de servidor(a) público (a) del Organismo Público Descentralizado denominado "Centro de Conciliación Laboral del Estado de Puebla" manifiesto que después de haber recibido y leído el Código de Conducta; es mi deseo aceptar y comprometerme a conducir mi actuar con estricto apego a lo dispuesto en el mismo, a fin de conseguir y conservar la confianza de aquellos que acudan en su calidad de usuarios y de entre los propios compañeros servidores públicos. Es en ese orden de ideas que, bajo protesta de decir verdad, declaro que actualmente no existe conflicto de interés de mi parte.

De igual forma ratifico mi compromiso, de promover el cumplimiento absoluto de las conductas de actuación que se encuentran plasmadas en el Código, a denunciar cualquier irregularidad que por acción u omisión contravengan el Código de Conducta.

En ese orden de ideas, es que suscribo el presente por voluntad propia, como un deber que tengo como persona servidora pública, y en este acto ratifico y asumo mi compromiso de conocer y cumplir con el Código de Conducta. .

ATENTAMENTE

**HUBERTO ROBLERO GODÍNEZ
DIRECTOR GENERAL DEL CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL DEL ESTADO DE PUEBLA**

TRANSITORIOS

PRIMERO. - El presente Código de Conducta, entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por la Junta de Gobierno del Organismo Público Descentralizado denominado Centro de Conciliación Laboral del Estado de Puebla.

SEGUNDO. - Se abroga el Código de Conducta, aprobado mediante Acta de la Cuarta sesión ordinaria de la Junta de Gobierno del Organismo Descentralizado de los Servidores Públicos del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Puebla de fecha 26 de junio de 2019.

TERCERO. - Las denuncias en proceso de atención por parte del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Puebla, presentadas con anterioridad a la entrada en vigor del presente Código, se sujetarán a las disposiciones vigentes al momento de haberse iniciado el procedimiento respectivo.

Puebla, Pue.; Julio 2021.- El Director General del Centro de Conciliación Laboral, Huberto Roblero Godínez. - Rúbrica.

“Cada vez que nace un valor, la existencia adquiere un nuevo significado; cada vez que uno muere, una parte de ese significado se desvanece”.

Joseph Wood Krutch