

CÓDIGO **DE CONDUCTA**



ERES
COMPROMISO

1. INTRODUCCIÓN



LA FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN ES UNA ENTIDAD SIN ÁNIMO DE LUCRO, CREADA POR LOS AGENTES SOCIALES CON LA **MISIÓN** DE PROFESIONALIZAR EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN FOMENTANDO LA FORMACIÓN, LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL Y EL EMPLEO DE CALIDAD.

Su **visión** es ser la referencia en materia de formación profesional, de seguridad y salud laboral y en el fomento de la mejora del empleo, para los trabajadores/as y empresas del sector de la construcción.

La actuación de la Fundación está guiada por los siguientes **valores**:

- El **compromiso** con el sector, trabajando en estrecha colaboración con sus agentes.
- La **profesionalidad** de las personas que en ella trabajan, las cuales constituyen su mayor activo.
- La **innovación**, que se traduce en una actitud de permanente mejora y adaptación a los avances que afectan al sector.



2. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

2.1. OBJETO

El presente código de conducta tiene por objeto determinar las normas que deben regir el comportamiento en la Fundación Laboral de la Construcción, orientando las relaciones entre las personas que en ella trabajan y entre éstas y el resto de sus grupos de interés, de forma que se cumplan sus valores y principios. Constituye además un elemento principal del Programa de Cumplimiento de la Fundación Laboral de la Construcción.

Sobre la base de este código se desarrollará el Sistema de Gestión de Cumplimiento Normativo en el ámbito de la Fundación.

2.2. PERSONAS SUJETAS

Este código es de aplicación a todas las personas que son miembros de los órganos de gobierno, directivos y personas trabajadoras (en adelante referidos genéricamente como “personas trabajadoras”) de la Fundación Laboral de la Construcción y a los de las empresas en las que participe.

2.3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

En determinadas materias específicas que precisan de una regulación detallada, las normas de este código se complementan con las que figuran en otros códigos y manuales o procedimientos de la Fundación Laboral de la Construcción.

La aplicación del código en ningún caso podrá dar lugar a la vulneración de las disposiciones legales aplicables. Su contenido prevalecerá sobre aquellas normas internas que pudieran contradecirlo, salvo que éstas establezcan requisitos de conducta más exigentes.

La aprobación del presente código por el Patronato de la Fundación supone el sometimiento de todos los miembros de sus órganos de gobierno al cumplimiento de las normas en él contenidas.

El código se distribuirá a todas las personas sujetas al mismo, para que conozcan su contenido. Las personas trabajadoras de la Fundación tendrán acceso en todo momento a su contenido actualizado a través del Portal de Recursos, de forma que quede constancia de su conocimiento.

Todos los Gerentes y Directores de área tienen las siguientes obligaciones:

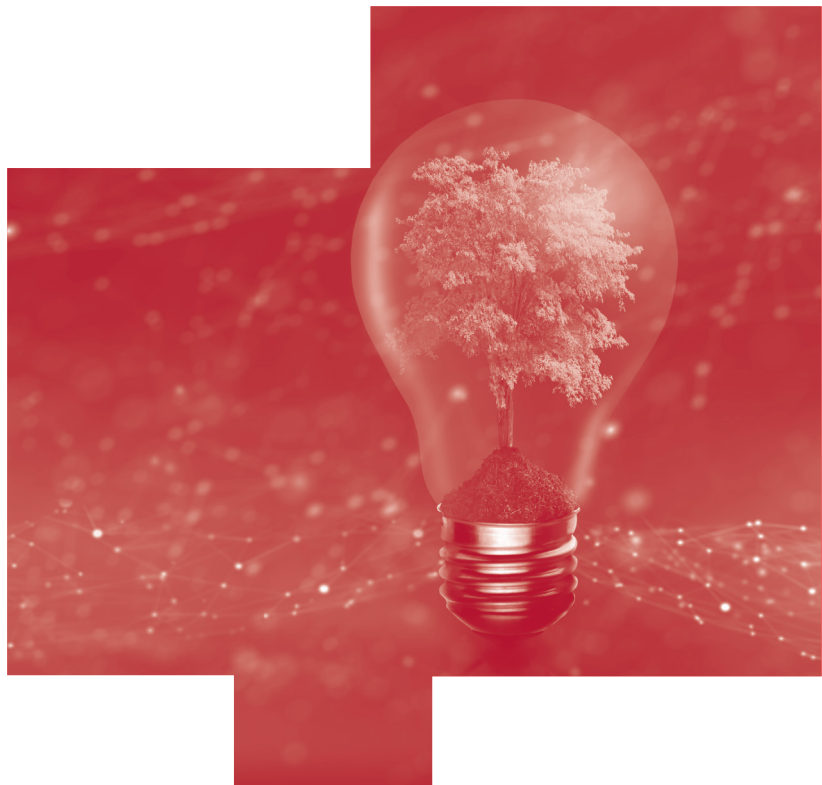
- Comunicar el código a sus equipos de trabajo.
- Liderar su cumplimiento a través del ejemplo.
- Apoyar a sus equipos en los dilemas éticos que puedan surgir.
- Corregir desviaciones detectadas en el cumplimiento del código.
- Establecer mecanismos que aseguren el cumplimiento del código en sus áreas de responsabilidad.

Todas las personas trabajadoras están sujetas al cumplimiento de las siguientes obligaciones:

- Conocer el código de conducta y tomar sus decisiones de acuerdo con sus principios y normas.
- Comunicar de forma responsable cualquier indicio de existencia de actuaciones que contravengan lo dispuesto en el código.

La inobservancia del código y de las normas que derivan de él, podrá dar lugar a sanciones laborales, sin perjuicio de las administrativas o penales que, en su caso, puedan también resultar de tales conductas.

3. PRINCIPIOS ÉTICOS



3.1. VOCACIÓN DE SERVICIO AL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

La Fundación Laboral de la Construcción es una entidad nacida de la negociación colectiva de los agentes sociales de la construcción, cuyos beneficiarios son las personas trabajadoras y las empresas del sector. Por ello, el primer principio que guía la conducta de las personas de la Fundación es la vocación de servicio al sector.

3.2. RESPETO A LA DIGNIDAD, IGUALDAD Y DIVERSIDAD DE LAS PERSONAS

Las personas trabajadoras de la Fundación Laboral de la Construcción se comprometen a respetar la igualdad de las personas y su diversidad respecto de todo tipo de relaciones personales y profesionales derivadas de las actividades de la Fundación.

Mantendrán un comportamiento respetuoso y equitativo sin actitudes discriminatorias por razón de sexo, origen étnico, credo o religión, edad, discapacidad, afinidad política, orientación sexual, nacionalidad, ciudadanía, estado civil o estatus socioeconómico.

Respetarán la dignidad de la persona y todos los derechos que le son inherentes.

3.3. INTEGRIDAD

Su comportamiento será recto e intachable, actuando con las mejores prácticas, no poniendo en peligro la eficiencia en la prestación del servicio, la imagen o los intereses de la Fundación.

Antepondrán los intereses y objetivos generales de la Fundación a sus intereses particulares, no modificando las pautas establecidas por conveniencia personal.

3.4. PROFESIONALIDAD

Se esforzarán permanentemente por incrementar sus conocimientos, habilidades y capacidades como base de un trabajo excelente.

Compartirán su conocimiento y experiencia con otras personas de la Fundación que puedan necesitarlo.

Promoverán la calidad y el rigor en el trabajo manteniendo una actitud proactiva en su desempeño.

3.5. RESPONSABILIDAD

Las personas trabajadoras de la Fundación Laboral de la Construcción forman parte de un equipo y todas sus acciones influyen en la consecución de la misión de la Fundación, en su imagen y eficiencia. Por ello atenderán su trabajo con el máximo de responsabilidad, lo que implica:

- Atender el trabajo personal en su totalidad, siendo conscientes de la trascendencia de sus actos para sus compañeros y para la Fundación en general.
- Asumir las consecuencias de sus acciones.
- Asegurarse del correcto desarrollo de sus actividades sin requerir más supervisión que la derivada de los procedimientos vigentes y de la naturaleza del puesto de trabajo.

3.6. COMPROMISO

El compromiso de las personas trabajadoras con la Fundación se manifiesta en la disposición para colaborar, más allá de lo mínimamente exigible, en el logro de los objetivos institucionales, contribuyendo a difundir la misión, visión y valores de la Fundación.

3.7. ESTRICTO CUMPLIMIENTO DE LA LEGALIDAD

Las personas trabajadoras de la Fundación Laboral de la Construcción asumen, sin excepciones, la obligación de observar la legislación aplicable a las actividades de la Fundación y a las actuaciones relacionadas con ellas.

3.8. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La mejora de la seguridad y salud en el trabajo es uno de los fines de la Fundación. Especialmente por ello, las personas trabajadoras respetarán en todo momento la normativa y las medidas preventivas aplicables en materia de seguridad y salud laboral, utilizando los recursos establecidos por la Fundación y asegurándose de que los miembros de sus equipos realizan sus actividades en condiciones de seguridad.

3.9. SOSTENIBILIDAD Y PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

La Fundación y sus personas se comprometen activa y responsablemente a la conservación del medio ambiente, respetando las exigencias legales, siguiendo las recomendaciones y los procedimientos establecidos para reducir el impacto medioambiental de sus actividades y contribuyendo a mejorar la sostenibilidad medioambiental.

3.10. CONFIDENCIALIDAD

Respetar la privacidad de la información es una muestra de consideración y respeto hacia las personas y de lealtad hacia la Fundación.

Las personas trabajadoras de la Fundación tratarán con escrupuloso cuidado la información personal y privada de las personas con las que tengan relación en el desempeño de su trabajo y guardarán secreto sobre la información relevante de la organización.



3.11. CONCILIACIÓN DEL TRABAJO Y VIDA PERSONAL

Desde la Fundación se promoverá un ambiente de trabajo compatible con el desarrollo personal, facilitando entre las personas de los distintos equipos, el acceso a las medidas que permitan la conciliación del desempeño de la actividad profesional en la Fundación Laboral de la Construcción con las necesidades de su vida personal, con el objeto de mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras y sus familias.

4. NORMAS DE CONDUCTA



4.1. CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA Y COMPORTAMIENTO ÉTICO

Las personas trabajadoras de la Fundación cumplirán tanto las disposiciones generales como la normativa interna que sea aplicable a su actividad. Desarrollarán una conducta profesional recta, honesta y conforme con los principios éticos y los valores de la Fundación.

Toda persona trabajadora que resulte imputado o imputada en un procedimiento judicial que pueda afectar a su actividad en la Fundación Laboral de la Construcción o que tenga su origen en ésta, deberá informar, tan pronto como sea posible, a la Dirección de Organización, Recursos Humanos y Control. Asimismo, se deberá informar a la misma de la existencia de expedientes administrativos que le afecten, ya sea como presunto o presunta responsable, testigo o en otro concepto, que se tramiten por las autoridades u organismos supervisores de la actividad de la Fundación Laboral de la Construcción.

4.2. CONCURRENCIA DE ACTIVIDADES

Las personas trabajadoras de estructura deberán dar prioridad al ejercicio de sus funciones en la Fundación Laboral de la Construcción y no podrán prestar servicios profesionales a otras entidades o empresas competidoras, retribuidos o no, cualquiera que sea la relación en que se basen, salvo autorización expresa de la Dirección de Organización y Recursos Humanos, previo informe favorable de la Comisión de Cumplimiento.

Las personas trabajadoras que ejerzan otra actividad profesional deberán comunicar esa circunstancia a la indicada Dirección tan pronto como pueda originarse.

4.3. CONFLICTOS DE INTERÉS

Las personas trabajadoras de la Fundación actuarán siempre de manera que sus intereses particulares, los de sus familiares o personas vinculadas a ellos no primen sobre los de la Fundación o sus beneficiarios.

Salvo autorización expresa de la Dirección General, o de la que establezca en cada caso, las personas trabajadoras de la Fundación no podrán, ni directamente ni a través de personas vinculadas, adquirir o arrendar bienes pertenecientes a la Fundación. La misma restricción se aplicará en caso de transmisión o arrendamiento a la Fundación de bienes pertenecientes a personas trabajadoras o personas vinculadas con ellos.

Se abstendrán de participar en transacciones realizadas por la Fundación en las que concurra algún

interés propio o de alguna persona vinculada. En consecuencia:

- a) No participarán en los procedimientos para la contratación de productos o servicios con sociedades o personas con las que la persona trabajadora tenga algún vínculo económico o familiar.
- b) No darán trato ni condiciones de trabajo especiales basadas en relaciones personales o familiares.

4.4. INFORMACIÓN PRIVILEGIADA

Las personas trabajadoras que dispongan de información privilegiada no efectuarán operaciones por cuenta propia o ajena, directa o indirectamente, sobre los valores o instrumentos a los que afecte. Tampoco promoverán, ampararán o recomendarán que otros las realicen.

Se considera información privilegiada, toda información de carácter concreto que no se haya hecho pública, y que, de hacerse pública, podría influir de manera apreciable sobre la cotización en un mercado o sistema organizado de contratación.

4.5. RELACIONES CON PROVEEDORES

Los procesos de elección de proveedores deben caracterizarse por la búsqueda de competitividad y calidad, garantizando la igualdad de oportunidades entre todos ellos.

Las personas trabajadoras de la Fundación, y especialmente aquéllas con intervención en decisiones sobre la contratación de suministros o servicios, evitarán cualquier clase de interferencia que pueda afectar a su imparcialidad u objetividad al respecto.

Siempre que sea posible se evitarán relaciones de exclusividad.

La contratación de suministros y servicios externos se realizará conforme a los procedimientos de compras establecidos al efecto.

Está prohibida la aceptación por las personas trabajadoras de cualquier clase de beneficio personal o regalo (salvo los establecidos en el apartado 4.7 'Regalos, comisiones o retribuciones').

Asimismo, está prohibida la percepción de cualquier clase de remuneración o de financiación procedente de proveedores, así como, en general, la aceptación de cualquier clase de remuneración ajena por servicios derivados de la actividad propia de la persona trabajadora.

La Fundación y sus personas trabajadoras promoverán y difundirán los contenidos y principios de este Código entre sus proveedores. Se incentivará la colaboración con aquéllos que acrediten estándares sociales, ambientales y de orden ético avanzados.

4.6. RELACIONES CON CLIENTES

Se procurará evitar la relación de exclusividad con un cliente que pueda dar lugar a una vinculación personal excesiva.

Se deberá poner en conocimiento de los clientes cualquier relación económica o de otra índole que pudiera suponer un conflicto de interés con ellos, adoptando las medidas necesarias para evitar que interfiera en la relación del cliente con la Fundación Laboral de la Construcción.

Está prohibida la aceptación por las personas trabajadoras de cualquier clase de beneficio personal o regalo (salvo los establecidos en el apartado 4.7 'Regalos, comisiones o retribuciones').

Asimismo, está prohibida la percepción de cualquier clase de remuneración o de financiación procedente de clientes, así como, en general, la aceptación de cualquier clase de remuneración ajena por servicios derivados de la actividad propia de la persona trabajadora.

4.7. REGALOS, COMISIONES O RETRIBUCIONES

Ninguna persona trabajadora podrá solicitar o aceptar cualquier tipo de pago, comisión, regalo o retribución en relación con su actividad profesional en la Fundación, que proceda de clientes, proveedores o intermediarios, ni obtener de otra forma provecho de la posición que se

ostente en la misma en beneficio propio. No se incluyen en esta prohibición:

- a) Los regalos promocionales u objetos de propaganda de escaso valor.
- b) Las invitaciones normales que no excedan de los límites considerados razonables en los usos sociales y de cortesía.
- c) Las atenciones ocasionales por causas concretas y excepcionales, siempre que no sean en metálico y estén dentro de límites módicos y razonables.

Cualquier invitación, regalo o atención que por su frecuencia, características o circunstancias pueda ser interpretado como realizado con la voluntad de afectar el criterio imparcial del receptor será rechazado y puesto en conocimiento de la Dirección de Organización, Recursos Humanos y Control.

Las personas trabajadoras deberán rechazar y poner en conocimiento de la Dirección de Organización, Recursos Humanos y Control cualquier solicitud por un tercero de pagos, comisiones, regalos o retribuciones, realizada con la finalidad de favorecer a la Fundación frente a sus competidores.

4.8. PREVENCIÓN DEL BLANQUEO DE CAPITALES

Las personas trabajadoras de la Fundación prestarán atención a aquellos casos en los que pudieran existir indicios de falta de integridad de las personas o entidades colaboradoras. En particular, prestarán especial atención a los pagos en metálico que resulten inusuales según la naturaleza de la operación y a los realizados mediante cheques al portador.



Asimismo, prestarán atención a los pagos realizados a o por terceros no mencionados en los contratos correspondientes, así como a los realizados en cuentas que no sean las habituales. También prestarán atención a los pagos realizados a personas, entidades o cuentas radicadas en paraísos fiscales.

Todas estas situaciones deberán comunicarse a través de los cauces establecidos en este Código cuando entiendan que pudieran ser irregulares.

El Patronato y el personal con responsabilidades en la gestión de la Fundación velarán por que ésta no sea utilizada para el blanqueo de capitales o para canalizar fondos o recursos a las personas o entidades vinculadas a grupos u organizaciones terroristas.

A estos efectos, la Fundación conservará durante el plazo de diez años registros con la identificación de todas las personas que aporten o reciban a título gratuito fondos o recursos de la Fundación. La comprobación de la identidad incluirá la identificación real en los términos establecidos en la Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo. Estos registros estarán a disposición del Protectorado, de la Comisión de Vigilancia de Actividades de Financiación del Terrorismo, de la Comisión de Prevención del Blanqueo de Capitales e Infracciones Monetarias o de sus órganos de apoyo, así como de los órganos administrativos o judiciales con competencias en el ámbito de la prevención o persecución del blanqueo de capitales o del terrorismo. Las personas trabajadoras en atención a lo establecido en la Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, observarán una especial diligencia en el cumplimiento de las normas siguientes:

- Se asegurarán de tener un adecuado conocimiento de los clientes. Confirmarán y documentarán fehacientemente la verdadera identidad de los mismos. Será considerado documento fehaciente a los efectos de identificación de personas físicas de nacionalidad española el Documento Nacional de Identidad. Para las personas físicas de nacionalidad extranjera, la Tarjeta de Residencia, la Tarjeta de Identidad de Extranjero, el Pasaporte o, en el caso de ciudadanos de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo, el documento, carta o tarjeta oficial de identidad personal expedido por las autoridades de origen. Será asimismo documento válido para la identificación de extranjeros el documento de identidad expedido por el Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación para el personal de las representaciones diplomáticas y consulares de terceros países en España. Excepcionalmente, los sujetos obligados podrán

aceptar otros documentos de identidad personal expedidos por una autoridad gubernamental siempre que gocen de las adecuadas garantías de autenticidad e incorporen fotografía del titular.

En el caso de la identificación de personas jurídicas, se considera documento fehaciente a efectos de identificación formal, los documentos públicos que acrediten su existencia y contengan su denominación social, forma jurídica, domicilio, identidad de sus administradores, estatutos y número de identificación fiscal.

- Exigirán los documentos que acrediten los poderes de las personas que autoricen transacciones en nombre del cliente.

4.9. UTILIZACIÓN DE LOS ACTIVOS

Las personas trabajadoras velarán porque los activos de la Fundación no sufran ningún menoscabo. A tal fin, respetarán las siguientes normas en su utilización:

- Protegerán y cuidarán los activos de los que dispongan o a los que tengan acceso y los utilizarán de forma adecuada a la finalidad para cuyo ejercicio han sido entregados.
- No realizarán ningún acto de disposición o gravamen sobre los mismos sin la oportuna autorización.
- Cuidarán que la realización de gastos se ajuste estrictamente a las necesidades de su actividad profesional, y que permita un alto grado de eficiencia en el uso de los recursos disponibles.

4.10. RELACIONES CON AUTORIDADES Y FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Las personas trabajadoras de la Fundación mantendrán una actitud de respeto y colaboración con los representantes de las autoridades en el marco de sus competencias.

Está prohibida la entrega u ofrecimiento de cualquier clase de pago, comisión, regalo o retribución a autoridades o funcionarios públicos, ya se efectúe directamente a ellos o indirectamente a través de personas o sociedades a ellos vinculadas.

Salvo que por su frecuencia, características o circunstancias puedan ser interpretados como realizados con la voluntad de afectar el criterio imparcial del receptor, no se incluyen en esta prohibición:

- a) Los regalos promocionales u objetos de propaganda de escaso valor.

- b) Las invitaciones normales que no excedan de los límites considerados razonables en los usos sociales y de cortesía.
- c) Las atenciones ocasionales por causas concretas y excepcionales, siempre que no sean en metálico y estén dentro de los límites módicos y razonables.
- d) Las invitaciones a actos patrocinados por la Fundación.

Las personas trabajadoras deberán rechazar y poner en conocimiento de la Dirección de Organización, Recursos Humanos y Control cualquier solicitud por parte de las autoridades, funcionarios públicos, personas trabajadoras o directivos de empresas u organismos públicos de pagos, comisiones, regalos o retribuciones a excepción de las mencionadas anteriormente.

4.11. DEBER DE CONFIDENCIALIDAD Y SECRETO PROFESIONAL

Las personas trabajadoras de la Fundación deben guardar secreto respecto a cuantos datos o información no públicos conozcan como consecuencia de su actividad profesional, ya se refieran a la propia Fundación, a sus usuarios y clientes, a sus proveedores o a otras personas trabajadoras. Esta obligación persistirá incluso una vez terminada la relación con la Fundación.

Deberán utilizar dicha información exclusivamente para el desempeño de su actividad profesional en la Fundación, facilitándola únicamente a aquellas otras personas que necesiten conocerla para la misma finalidad y se abstendrán de usarla en beneficio propio.

Los datos e informaciones relativos a estados financieros y, en general, a cualquier actividad de los clientes, serán tratados con absoluta confidencialidad y respeto a los límites impuestos por las leyes vigentes en cada momento. En consecuencia, para poder trasladar cualquier información a terceros, más allá de dichos límites, será necesario contar con la previa autorización expresa del cliente, salvo en los casos en que por requerimiento legal una autoridad judicial o administrativa lo solicitara.

La información, sobre la que por cualquier tipo de razón o circunstancia, se pudiera llegar a tener conocimiento, relativa a otras personas trabajadoras, incluida en su caso, la relativa a cualquier dato personal o familiar, remuneraciones o información relativa a la salud, además de estar sujeta al secreto profesional, al ser de carácter personal, es información sensible y, por tanto, especialmente protegida por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Lo anterior se entiende sin perjuicio de la obligación de atender requerimientos formulados por las autoridades competentes de acuerdo con la normativa aplicable.

4.12. PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL

Las personas trabajadoras están obligadas a respetar el derecho de protección de datos, el derecho al honor y a la intimidad personal de todas las personas a cuyos datos tengan acceso por razón del desempeño de su actividad dentro de la Fundación Laboral de la Construcción. Dicho respeto deberá aplicar a cualquier información concerniente a una persona: datos identificativos, de filiación, familiares, económicos, audiovisuales o de cualquier otra índole que permitan su identificación.

Los datos de carácter personal serán tratados de acuerdo con los principios establecidos en la normativa de protección de datos, de manera que:

- Únicamente se recabarán los datos que sean necesarios para la actividad profesional.
- La captación, tratamiento informático o en papel y su posterior utilización se realizarán de forma que se garantice su seguridad, veracidad y exactitud, el derecho a la intimidad de las personas y el cumplimiento de las obligaciones que resultan de la normativa aplicable.
- Solo las personas trabajadoras autorizadas para ello por sus funciones tendrán acceso a dichos datos en la medida en que resulte necesario para el ejercicio de las mismas.
- Se garantizará, en todo momento, el deber de secreto y confidencialidad respecto a la información de las personas y no se facilitará a terceros distintos del titular de los datos.



4.13. SISTEMAS INFORMÁTICOS, TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Las personas trabajadoras de la Fundación cumplirán estrictamente las normas que se establezcan por la Fundación Laboral de la Construcción en cada momento en materia de seguridad informática y en particular:

- Prestarán especial protección a los sistemas informáticos, adoptando todas las medidas de seguridad para proteger los mismos.
- Respetarán las normas específicas reguladoras de la utilización del correo electrónico, acceso a Internet u otras posibilidades similares puestas a su disposición, sin que en ningún caso pueda producirse un uso inadecuado de estos medios. La utilización de los equipos, sistemas y programas informáticos que la Fundación Laboral de la Construcción pone a disposición de las personas trabajadoras para el desarrollo de su trabajo, incluida la facilidad de acceso y operativa en internet, deberá ajustarse a criterios de seguridad y eficiencia, excluyendo cualquier abuso, acción o función informática contraria a las instrucciones o necesidades de la Fundación Laboral de la Construcción.
- Las personas trabajadoras no deberán hacer uso de los medios de comunicación de la Fundación Laboral de la Construcción, tales como foros, páginas web u otros, para expresar contenidos, ideas u opiniones o informar de contenidos políticos o de otra índole, ajenos a la actividad de la Fundación Laboral de la Construcción.
- Las personas trabajadoras no deben instalar o utilizar en los equipos informáticos que la Fundación pone a su disposición programas o aplicaciones cuya utilización sea ilegal o que puedan dañar los sistemas o perjudicar la imagen o los intereses de la Fundación, de los clientes o de terceras personas.
- Las personas trabajadoras no deben utilizar las facilidades informáticas puestas a su disposición por la Fundación Laboral de la Construcción para fines ilícitos ni para cualquier otra finalidad que pueda perjudicar la imagen o los intereses de la Fundación Laboral de la Construcción, de los clientes o de terceras personas, afectar al servicio y dedicación de la persona trabajadora o perjudicar el funcionamiento de los recursos informáticos de la Fundación.
- El uso de las referidas facilidades podrá ser controlado por la Fundación Laboral de la Construcción, respetando la intimidad personal de acuerdo con la ley, siempre que se trate de sistemas informáticos de la empresa, tanto si la utilización se produce dentro

de la misma como a través del teletrabajo o desde cualquier otro acceso.

- Cada persona trabajadora será responsable de bloquear o desconectar su terminal cuando se ausente del puesto de trabajo. En caso de ausencia o cese de la relación laboral, la Fundación Laboral de la Construcción podrá anular el acceso de la persona trabajadora a los sistemas informáticos de la entidad.
- La información almacenada o registrada por la persona trabajadora en servidores, medios o sistemas de propiedad de la Fundación Laboral de la Construcción, podrá ser objeto de acceso justificado por la Fundación Laboral de la Construcción.

4.14. DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL E INDUSTRIAL

La Fundación Laboral de la Construcción es titular de la propiedad y de los derechos de uso y explotación de los programas y sistemas informáticos, equipos, manuales, videos, proyectos, estudios, informes y demás obras y derechos creados, desarrollados, perfeccionados o utilizados por sus personas trabajadoras, dentro de su actividad laboral o en base a las facilidades informáticas de la Fundación Laboral de la Construcción.

Las personas trabajadoras respetarán la propiedad intelectual y el derecho de uso que corresponde a la Fundación Laboral de la Construcción en relación con los programas y sistemas informáticos; equipos, manuales y videos; conocimientos, procesos, tecnología, 'know-how' y, en general, demás obras y trabajos desarrollados o creados en la Fundación. Por tanto, su utilización se realizará en el ejercicio de la actividad profesional y se devolverá todo el material en que se soporten cuando sean requeridas.

Las personas trabajadoras deberán respetar el principio de confidencialidad estricta en cuanto a las características de los derechos, licencias, programas, sistemas y de los conocimientos tecnológicos, en general, cuya propiedad o derechos de explotación o de uso correspondan a la Fundación Laboral de la Construcción.

Las personas trabajadoras no deben explotar, reproducir, replicar o ceder los sistemas y las aplicaciones informáticas de la Fundación Laboral de la Construcción para finalidades ajenas al mismo, tanto si dicha actividad es remunerada como si no y aunque dicha actividad se realice utilizando cualquier sistema, medio o aplicación informática de la Fundación aun fuera del horario laboral de la persona trabajadora.

No utilizarán la imagen, nombre, marcas o logo de la Fundación Laboral de la Construcción, salvo para el adecuado desarrollo de la actividad profesional del mismo.



Las personas trabajadoras respetarán asimismo los derechos de propiedad intelectual e industrial que ostenten terceras personas ajenas a la Fundación Laboral de la Construcción. En particular, la utilización en la Fundación de cualquier contenido perteneciente a terceros requerirá la obtención de la previa autorización de dichos terceros.

4.15. IMAGEN Y REPUTACIÓN CORPORATIVA

La Fundación considera su imagen y reputación corporativa como un activo muy valioso para preservar la confianza de sus personas trabajadoras, clientes, proveedores, autoridades y de la sociedad en general. Las personas trabajadoras deberán poner el máximo cuidado en preservar la imagen y reputación de la Fundación Laboral de la Construcción en todas sus actuaciones profesionales.

4.16. OBLIGACIONES TRIBUTARIAS

Las personas trabajadoras evitarán todas aquellas prácticas que supongan la ilícita elusión del pago de tributos en perjuicio de la Hacienda Pública.

Las personas trabajadoras evitarán en todo caso la utilización de estructuras de carácter opaco con finalidades tributarias, entendiéndose por tales aquellas que estén diseñadas con el propósito de impedir el conocimiento por parte de las autoridades fiscales del responsable final de las actividades o el titular último de los bienes o derechos implicados.

Los patronos son conocedores de las políticas fiscales aplicadas por la Fundación Laboral de la Construcción.

4.17. OBLIGACIONES CONTABLES

La información financiera de la Fundación se elaborará con fiabilidad y rigor, asegurándose que:

- Las transacciones, hechos y demás eventos recogidos por la información financiera efectivamente existen y se han registrado en el momento adecuado.

- La información refleja la totalidad de las transacciones, hechos y demás eventos en los que la entidad es parte afectada.
- Las transacciones, hechos y demás eventos se registran y valoran de conformidad con la normativa aplicable.
- Las transacciones, hechos y demás eventos se clasifican, presentan y revelan en la información financiera de acuerdo con la normativa aplicable.
- La información financiera refleja, a la fecha correspondiente, los derechos y las obligaciones a través de los correspondientes activos y pasivos, de conformidad con la normativa aplicable.

4.18. CUMPLIMIENTO DE LA LEGALIDAD

En la cultura de la Fundación Laboral de la Construcción es prioritario el respeto de la legalidad, lo que implica la obligación, sin excepciones, de cumplir con la legislación y con las políticas y reglamentos internos. En particular la Fundación Laboral de la Construcción:

- Rechaza cualquier conducta, práctica o forma de corrupción, prohibiendo de forma expresa toda actuación de esa naturaleza.
- Todos los profesionales deben observar un comportamiento ético en todas sus actuaciones y evitar cualquier conducta que, aún sin violar la ley, pueda perjudicar la reputación de la Fundación Laboral de la Construcción y afectar de manera negativa a sus intereses y/o su imagen pública.

5. CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO

5.1. CUMPLIMIENTO DEL PRESENTE CÓDIGO

La Comisión Ejecutiva impulsará el cumplimiento del código y la supervisión del Sistema de Gestión de Cumplimiento Normativo corresponderá a la Comisión de Cumplimiento.

5.2. INCUMPLIMIENTO DEL PRESENTE CÓDIGO

El comportamiento de todos los profesionales debe ajustarse al cumplimiento del presente código; mantendrán una actitud colaboradora y responsable en la identificación de situaciones de real o potencial incumplimiento de los principios éticos y normas de conducta contenidas en este código y de su normativa de desarrollo, y las comunicarán a las instancias encargadas de resolverlas, al Director de Organización, Recursos Humanos y de Control, o a cualquiera de los miembros de la Comisión de Seguimiento o de la Comisión de Cumplimiento. El incumplimiento del código puede dar lugar a la aplicación del régimen sancionador establecido en la normativa laboral vigente, sin perjuicio de las sanciones administrativas o penales que, en su caso, puedan ser de aplicación.

5.3. CANAL DE DENUNCIAS

Toda persona de la Fundación Laboral de la Construcción que tenga conocimiento de un acto que pudiera suponer un incumplimiento de este código o de sus normas de desarrollo podrá comunicarlo directamente a la dirección de Organización, Recursos Humanos y Control, o a cualquiera de los miembros de la Comisión de Seguimiento o de la Comisión de Cumplimiento.

A tal efecto se habilitará en el Portal de Recursos un canal de denuncias que permita las comunicaciones directas a las que se refiere el párrafo anterior, al que tendrá acceso única y exclusivamente el Director de Organización, Recursos Humanos y Control. Sin perjuicio de ello, la persona denunciante podrá optar por comunicar la denuncia por el cauce que considere más oportuno.

En relación con la tramitación de las denuncias se estará a lo dispuesto en el Reglamento del Canal de Denuncias, siguiendo este documento lo establecido en la Norma UNE-ISO 37002 “Sistemas de gestión de la denuncia de irregularidades. Directrices”.

La tramitación del procedimiento se realizará garantizando, en todo momento, la confidencialidad del asunto y respetando los derechos de todas las partes implicadas.

**ERES LO QUE
CONSTRUYES**