

**CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO**

**DE LA FUNDACIÓN**

**ESTATAL PARA LA**

**FORMACIÓN EN EL EMPLEO**

## **Introducción.**

### **Título I.- Fines de la Fundación.**

Art. 1.- Misión, visión y valores de la Fundación.

Art. 2.- Estrategia de la Fundación.

Art. 3.- Planificación de la actividad.

### **Título II.- Código de Buen Gobierno y Transparencia.**

Art. 4.- Finalidad del Código de Buen Gobierno.

Art. 5.- Principios Generales.

Art. 6.- Modificación del Código.

Art. 7.- Transparencia y comunicación.

Art. 8.- Optimización de los recursos.

Art. 9.- Evaluación de la gestión de los Órganos de Gobierno.

Art. 10.- Aceptación de regalos u obsequios y conflictos de intereses.

### **Título III.- De los miembros del Patronato.**

Art. 11.- Perfil de los miembros del Patronato.

Art. 12.- Principios rectores del cargo de miembro del Patronato.

Art. 13.- Responsabilidades.

Art. 14.- Retribución del cargo de Patrono.

Art. 15.- Obligaciones de los Patronos y sus representantes.

Art. 16.- Facultades de información de los Patronos.

Art. 17.- Conflictos de interés.

Art. 18.- Comunicación de las situaciones de conflicto.

### **Título IV.- De la Gerencia, las Direcciones y el personal de la Fundación**

Art. 19.- Personal de la Fundación.

Art. 20.- Principios rectores de la actuación del personal.

## **INTRODUCCIÓN**

El gobierno de las fundaciones exige un uso eficiente de sus recursos, de manera que se garantice la consecución de sus fines fundacionales.

También se considera que la elaboración de un Código de Buen Gobierno es un instrumento necesario para la sostenibilidad de las instituciones y para que éstas puedan inspirar confianza a todas las partes interesadas o afectadas por su actividad, sobre todo cuando las mismas gestionan fondos públicos, como es el caso de la Fundación.

La Fundación asume la importancia que tiene la adopción de unas buenas prácticas de gobierno corporativo como un elemento importante tanto para el cumplimiento de sus fines fundacionales como de la transparencia de su actuación.

Por ello, el Código de Buen Gobierno, de conformidad con la misión y los valores de la entidad, constituye el documento que sirve de guía para que los patronos, el equipo directivo y el resto del personal de la Fundación orienten su actuación de la manera más adecuada a los principios, misión y valores que el Código contempla.

Con la aprobación del Código de Buen Gobierno, la Fundación, perteneciente al sector público estatal según lo previsto en la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones, pone en vigor una serie de buenas prácticas que tienen como finalidad la utilización eficiente y transparente de los recursos destinados a la ejecución de las actividades que le sean encomendadas de acuerdo con lo previsto en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

El presente Código no pretende ser sólo una respuesta a lo establecido en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información y

buen gobierno, sino un documento que determine la forma de actuar de los Patronos y de la plantilla de la Fundación de acuerdo con los criterios y principios que en el mismo se contemplan.

## **TÍTULO I.- FINES DE LA FUNDACIÓN.**

### **Artículo 1.- Misión, visión y valores de la Fundación.**

La misión de la Fundación consiste en promover y extender la formación para el empleo facilitando la adaptación de las empresas y trabajadores a las exigencias del entorno productivo y contribuyendo a su reconocimiento individual y social. Esta misión debe ser permanentemente adaptada de forma que mantenga su validez y veracidad, y todos y cada uno de los miembros del Patronato y del personal de la Fundación deben comprenderla en su totalidad y apoyarla.

Para ello, de acuerdo con la visión definida, la Fundación, a través del diálogo social, con la capacidad de llegar a acuerdos y una gestión eficaz volcada hacia el servicio público, intenta convertirse en un referente nacional e internacional de la formación para el empleo.

La consecución de los objetivos fundacionales se basará en la aplicación de los siguientes valores: compromiso con la calidad y la eficiencia de la formación para el empleo, su innovación y desarrollo, la anticipación y la adaptación al cambio, la vocación de servir a las empresas y trabajadores, la transparencia en la gestión, el acceso a la información y la concurrencia pública, el control y la austeridad en el ejercicio de su actividad.

La Fundación no aceptará aportaciones económicas que condicionen el cumplimiento de sus objetivos, valores o principios, que pongan en peligro el cumplimiento de sus fines, o cuyo origen no sea lícito o transparente.

## **Artículo 2.- Estrategia de la entidad.**

Para la consecución de los fines fundacionales previstos en los Estatutos de la Fundación, ésta aprueba cada año un Plan de Actuación en el que, tras realizar un análisis de la situación interna de la entidad, se reflejan las principales actuaciones que la Fundación tiene previsto acometer al año siguiente, junto con la dotación de los recursos correspondientes para llevar a cabo cada actuación.

## **Artículo 3.- Planificación de la entidad.**

Los Patronos deben propiciar la planificación de las actividades de la Fundación y apoyar la consecución de los objetivos de la misma. Una planificación adecuada permitirá a la Fundación anticipar posibles cambios en el entorno y adaptarse a nuevas situaciones.

La Fundación deberá contar con un sistema bien definido de control y seguimiento interno de la actividad.

Todas las actividades que desarrolle la Fundación deberán estar encaminadas a la consecución de sus fines fundacionales, de modo que no se lleven a cabo actividades que no estén comprendidas en los mismos.

## **TÍTULO II.- CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO Y TRANSPARENCIA.**

### **Artículo 4.- Finalidad del Código de Buen Gobierno.**

El Código de Buen Gobierno tiene como finalidad establecer un sistema de normas y procedimientos adoptados con la finalidad de que la entidad funcione adecuadamente, con transparencia y responsabilidad, y con independencia de las personas que en cada momento desempeñen las funciones y tareas de representación, gobierno, administración o gestión en la misma.

La difusión de este código entre todos sus destinatarios y la aplicación del mismo debe contribuir a un mejor funcionamiento de la Fundación y a dotarla de un mayor rigor y transparencia en las relaciones internas y externas.

El seguimiento y control del cumplimiento del Código de Buen Gobierno será competencia del Patronato con la colaboración de la Gerencia.

### **Artículo 5.- Principios generales.**

Los principios rectores en la actuación de la Fundación en materia de buen gobierno son los siguientes:

- Principio de transparencia: que garantiza el acceso de los ciudadanos, no sólo a los datos legalmente exigidos, sino también a cualquier información que pueda ser relevante y significativa sobre la actividad de la Fundación.
- Principio de legalidad: que garantiza el cumplimiento pleno del ordenamiento jurídico y la aplicación de las normas y procedimientos establecidos.
- Principio de operatividad: que permite el funcionamiento adecuado y sostenido en el tiempo de los órganos de gobierno, gestión, evaluación, participación y control de la Fundación, mediante la dotación a los mismos de los medios materiales y humanos que les resulten necesarios para el desarrollo de sus funciones.
- Principio de eficiencia: que garantiza la optimización de los recursos con los que cuenta la Fundación para la consecución de sus objetivos.
- Principio de independencia: que garantice un desempeño sin sujeción a intereses contrarios o incompatibles con los fines y principios de la entidad, por parte de todas las personas que desarrollan tareas o funciones en la Fundación.

La Fundación dispondrá de un sistema de indicadores, aprobados por el Patronato, que permita la evaluación de la actividad, su impacto social y resultados efectivos, como herramienta para la mejora la toma de decisiones,

dando publicidad, a través de su página web, de dicha evaluación y de los resultados obtenidos.

La página web de la Fundación, que dispondrá de información completa y actualizada, estará dotada de un espacio en el que se detallará la composición tanto del Patronato como de la Comisión Permanente prevista en los Estatutos y del equipo directivo de primer nivel, con una breve presentación de los mismos (que incluirá su nombre, profesión, cargo y breve historial profesional).

#### **Artículo 6.-Modificación del Código.**

El Patronato asume el compromiso de mantener actualizado el presente Código, incorporando o eliminando lo que sea procedente de acuerdo con la normativa de aplicación en cada momento y las necesidades de la Fundación.

La modificación de este Código requerirá la aprobación del Patronato.

#### **Artículo 7.- Transparencia y comunicación.**

La Fundación, consciente de la importancia de la transparencia y de la rendición de cuentas, publicará, además de la información legalmente exigida, información suficiente de sus fines y actividades para que sean conocidos por sus eventuales beneficiarios y demás interesados, utilizando a este fin cualquier medio de comunicación y difusión social.

Para el adecuado cumplimiento de lo previsto en el párrafo anterior, y sin perjuicio de otros medios que en su momento puedan considerarse oportunos, la Fundación dispondrá de una página web a través de la cual difundirá toda la información indicada. A estos efectos la página web de la Fundación será un instrumento fundamental para la comunicación y publicación de la información relativa a la Fundación.

En dicha página web la Fundación dará a conocer sus fines, actividades y proyectos que desarrolla y los beneficiarios de su actuación. Igualmente hará

públicas sus cuentas anuales y su memoria de actividades, así como cualquier otra información relevante.

### **Artículo 8.- Optimización de los recursos y contratación.**

La Fundación contará con una política de aprobación de gastos presidida por principios de buena administración, así como con criterios de selección de proveedores, en cuya contratación se ajustará a la normativa de aplicación en materia de contratación e incorporará, siempre que sea posible, consideraciones de carácter social.

En materia de contratación la Fundación aplicará los principios de libertad y acceso a las licitaciones, publicidad y transparencia de los procedimientos, no discriminación e igualdad de trato entre los candidatos, estabilidad presupuestaria y control del gasto y una eficiente utilización de los fondos mediante la exigencia de la definición previa de las necesidades a satisfacer, la salvaguarda de la libre competencia y la selección de la oferta más ventajosa en su conjunto para los objetivos a cubrir con la contratación.

### **Artículo 9.- Evaluación de la gestión de los Órganos de Gobierno.**

Con la periodicidad que se acuerde y, al menos, una vez al año, tanto el Patronato como, en su caso, la Comisión Permanente, analizarán, entre otras cuestiones, su organización, la planificación y desarrollo de las reuniones, y el cumplimiento de sus fines esenciales.

### **Artículo 10.- Aceptación de atenciones u obsequios y conflicto de intereses.**

Los Patronos, sus representantes, los Directivos y restante personal de la Fundación, no aceptarán ningún trato de favor o situación que implique un privilegio o ventaja injustificada, ni podrán aceptar atenciones u obsequios por parte de terceros de tal relevancia que sean susceptibles de condicionar su actuación por afectar a la independencia con la que deben ejercer su cargo o desarrollar sus funciones.

No se consideran como tales los que sean de escaso valor económico o que respondan a los usos habituales, sociales y de simple cortesía.

Asimismo, cuando las personas antes indicadas se vean afectadas en el ejercicio de sus funciones por relaciones o vínculos económicos, de amistad, parentesco o dependencia que puedan mediatizar su actuación, deberán inhibirse de realizar esas funciones respecto de quien motive esa afectación.

### **TÍTULO III.- DE LOS MIEMBROS DEL PATRONATO.**

#### **Artículo 11.- Perfil de los miembros del Patronato.**

Los Patronos designarán libremente a sus representantes en función de los conocimientos y experiencia que tengan para el mejor desempeño de sus funciones.

Para poder proceder a su nombramiento, los miembros de los Órganos de Gobierno no podrán estar inhabilitados para el ejercicio de cargo público o de administración o dirección de entidades financieras.

#### **Artículo 12.- Principios rectores del cargo de miembro del Patronato.**

Son principios rectores del ejercicio del cargo de miembro del Patronato los siguientes:

- 1) Principio de integridad, que implica una actuación leal, honrada, de buena fe, objetiva y alineada con los valores, objetivos y fines fundacionales.
- 2) Principio de prudencia económica, que supone no realizar ninguna actividad que pueda suponer un riesgo en relación con el patrimonio o subvenciones que perciba la Fundación.
- 3) Principio de cumplimiento diligente, de las funciones encomendadas, a las que deberá prestar el necesario esfuerzo y dedicación.
- 4) Principio de legalidad, que garantiza el sometimiento pleno a la ley, el Derecho y la aplicación de las normas y procedimientos establecidos.

- 5) Principio de abstención, que supone la abstención en la toma de decisiones que puedan afectar a la Fundación en el caso de que se encuentre en situación de conflicto de intereses.
- 6) Principio de comunicación, en función del cual los miembros del Patronato deberán comunicar a éste cualquier situación de conflicto de interés en que pudiera verse involucrado.
- 7) Principio de confidencialidad, que obliga a guardar la debida reserva sobre los datos de los trabajadores, empresas y beneficiarios que conozcan en el ejercicio de sus funciones, así como sobre aquella información de la Fundación a la que se le dé tratamiento de confidencial.
- 8) Principio de no discriminación, que supone que la conducta de los miembros de todos los órganos se base en el respeto de los derechos y libertades públicas, dando un trato justo e igual a todos aquellos que puedan verse afectados por sus actuaciones, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, orientación sexual, religión, discapacidad, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

### **Artículo 13.- Responsabilidades.**

Los Patronos responderán frente a la Fundación de los daños y perjuicios que causen por actos contrarios a la Ley o a los Estatutos, o por los realizados sin la diligencia con la que deben desempeñar el cargo por sí o por sus representantes.

Quedarán exentos de responsabilidad quienes hayan votado en contra del acuerdo, y quienes prueben que no habiendo intervenido en su adopción y ejecución desconocían su existencia o, conociéndola, hicieron todo lo conveniente para evitar el daño o, al menos, se opusieron a él expresamente.

El deber de lealtad que pesa sobre el miembro del Patronato le obliga a dimitir de su cargo cuando su permanencia en el mismo pueda poner en riesgo los intereses de la organización.

Todos los miembros de los Órganos de Gobierno deberán cesar en los siguientes casos:

- a) Cuando cesen en los puestos a los que estuviere asociado su nombramiento como miembro de los Órganos de Gobierno.
- b) Cuando se dicte contra ellos auto de apertura de juicio oral- por un hecho presuntamente delictivo.
- c) Cuando resulten afectados por hechos por los que su permanencia en los Órganos de Gobierno pueda perjudicar el crédito y reputación de la Fundación, o poner en riesgo sus intereses.

#### **Artículo 14.- Retribución del cargo de Patrono.**

Los miembros del Patronato desempeñarán su cargo gratuitamente, sin perjuicio del derecho a ser reembolsado de los gastos, debidamente justificados y de acuerdo con principios de austeridad y eficacia, que el ejercicio de su función les ocasione.

#### **Artículo 15.- Obligaciones y facultades de los Patronos y sus representantes.**

Los miembros de los órganos de gobierno contemplados en los Estatutos deberán:

- Preparar adecuadamente las reuniones, debiendo informarse diligentemente sobre las materias a tratar en los mismos, para lo cual deberán recibir la documentación oportuna con la necesaria anticipación.
- Actuar con diligencia, lealtad e independencia.
- Realizar cualquier cometido específico que les encargue el Patronato o su presidente para el desarrollo de las actividades fundacionales y la ejecución de los acuerdos adoptados.
- Dedicar el tiempo y el esfuerzo necesario para el seguimiento de las cuestiones relativas al Gobierno de la Fundación.

- Conocer y asumir la misión, los principios, valores y objetivos de la Fundación, comprometiéndose en su logro. A estos efectos conocerán los documentos esenciales que rigen en la Fundación.
- Mantenerse actualizados en los temas referentes al ámbito de actuación de la Fundación.
- Cuidar la imagen pública de la Fundación.
- Orientar y controlar la gestión de la entidad.
- Cumplir con las políticas de conflicto de intereses.
- Informar al Patronato de cualquier reclamación judicial, administrativa o de cualquier otra índole que le afecte personalmente o a la entidad a la que represente, cuando por su importancia pueda incidir en la reputación de la Fundación.

Los miembros de los Órganos de Gobierno deberán comunicar a la Fundación cualquier cambio en su situación profesional o personal que pueda afectar al desempeño de sus funciones, o que pueda dar lugar a una situación de conflicto de interés.

#### **Artículo 16.- Facultades de información de los Patronos.**

A los efectos anteriores, los Patronos se encuentran investidos de las más amplias facultades para informarse sobre cualquier aspecto relativo al desarrollo y cumplimiento de los fines fundacionales. El ejercicio de las facultades de información se canalizará a través de la Presidencia, de la Secretaría del Patronato o de la Gerencia. Deberán recibir información periódica significativa, relevante y comprensible en materia económica y de los principales indicadores de la actividad de la Fundación, de manera que puedan valorar el desempeño de la Fundación.

La Fundación pondrá a disposición del Patrono, en su página web, un apartado en el que se incorpore la información necesaria para el ejercicio de su actividad (p.e. órdenes del día, actas de las reuniones, documentación de cada reunión, etc.).

## **Artículo 17.- Conflictos de interés.**

1.- Los Patronos, así como las personas físicas que actúan como representantes de los mismos, podrán contratar con la Fundación de acuerdo con lo previsto en el art. 28 de la Ley de 50/2002, ya sea en nombre propio o de un tercero, previa autorización del Protectorado. No obstante lo anterior, se procurará con carácter general evitar la realización de este tipo de operaciones.

2.- Los representantes de los Patronos deberán abstenerse de intervenir en las deliberaciones y votaciones sobre sus propuestas de nombramiento, reelección o cese en los cargos, así como en cualquier otra cuestión en la que pudiera existir un interés personal por el que pudieran verse afectados.

3.- Los Patronos, y las personas físicas que los representen, deberán comunicar al Patronato su participación, aún gratuita, en organizaciones que tengan los mismos o similares fines que la Fundación. El Patronato será el encargado de evaluar esta información y estimar si existe un conflicto de intereses que pueda llevar a recomendar la abstención del Patrono o de su representante en el asunto que haya determinado la situación de conflicto.

4.- Se entiende, en todo caso, que existe una situación de conflicto cuando el asunto afecte directamente al representante del Patrono, o a una persona o entidad vinculada a éste, entendiendo como tales:

- Su cónyuge o las personas con análoga relación de afectividad.
- Sus ascendientes, descendientes y hermanos, así como los de su cónyuge.
- Los cónyuges de sus descendientes, hermanos y demás familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad o afinidad incluidos.
- Las entidades en las que el representante del Patrono o sus respectivas personas vinculadas, posean más de un 10% de las participaciones u ostenten la situación de control de acuerdo con lo establecido en la Ley.

- Las entidades en las que el representante del Patrono ejerza un cargo de administración o dirección, o tenga una influencia significativa en las decisiones financieras.
- Cualquier otra persona que actúe por su cuenta o en su interés.

5.- Por su parte, respecto del Patrono (persona jurídica) tendrán la consideración de personas vinculadas:

- Los socios que se encuentren en algunas de las situaciones de control establecidas en la ley.
- Las entidades controladas por cualquiera de las personas señaladas en el punto anterior.
- Los administradores y apoderados.

#### **Artículo 18.- Comunicación de las situaciones de conflicto.**

1.- La abstención derivada de una posible situación de conflicto deberá ser comunicada por el miembro del órgano de gobierno al Patronato, a través de su Presidente o Secretario.

En la comunicación señalada se harán constar las siguientes circunstancias:

- ✓ Las personas afectadas por el conflicto.
- ✓ La situación que da lugar al conflicto.

2.- Todos los Órganos de Gobierno y de dirección de la Fundación deberán adoptar sus decisiones en función exclusivamente de los fines fundacionales, sin interferencia de los intereses personales o empresariales de quienes intervengan en la adopción de dichos acuerdos.

3. A los efectos de dotar de una mayor transparencia a la actividad de los miembros del Patronato, éstos deberán presentar, en el momento de aceptar el cargo, una declaración que refleje las situaciones de conflicto anteriormente señaladas, cuando concurren éstas.

## **TÍTULO IV.- DE LA GERENCIA, LAS DIRECCIONES Y EL PERSONAL DE LA FUNDACIÓN.**

### **Artículo 19.- Personal de la Fundación.**

El personal de la Fundación, incluyendo la Gerencia y el equipo directivo, será seleccionado en base a criterios de concurrencia, mérito y capacidad.

La Gerencia es la responsable de la dirección ejecutiva y de la gestión operativa. Será nombrada por el Patronato de la Fundación.

Con la finalidad de facilitar la transparencia y el cumplimiento del presente código, la Gerencia facilitará a los órganos de gobierno contemplados en los Estatutos, con carácter periódico, la información relevante y necesaria sobre la marcha de la entidad, así como sobre todos aquellos asuntos que le sean requeridos por dichos órganos en relación con asuntos de su competencia.

La actuación del Director General será evaluada anualmente por el Patronato, de acuerdo con el procedimiento que por éste se determine.

El Patronato determinará, en su caso, el número y la composición de los equipos de apoyo técnico a las organizaciones empresariales y sindicales miembros del mismo, así como la adscripción del personal de plantilla de la Fundación a tales equipos, con la finalidad de que los mismos sirvan de apoyo al cumplimiento de los fines fundacionales.

### **Artículo 20.- Principios rectores de la actuación del personal.**

El personal de la Fundación, incluyendo su Director Gerente y el equipo directivo, deberá desarrollar sus funciones y tareas con observancia de los siguientes principios de actuación:

- a) **Principio de lealtad:** que supone el sometimiento de su actividad en todo momento a los fines e intereses de la Fundación y a los acuerdos, instrucciones y criterios adoptados por sus órganos de gobierno, sin

atender al respecto indicaciones o mandatos de cualesquiera personas o entidades al margen de dichos órganos.

**b) Principio de imparcialidad:** que garantiza la igualdad de trato en su relación con todos los Patronos, evitando cualquier situación de privilegio o preferencia entre los Patronos en el ejercicio de las funciones que les han sido encomendadas.

**c) Principio de abstención:** que determina su inhibición de hallarse incurso en un conflicto de intereses, en los términos previstos en el art. 17, informando de ello al Patronato, que determinará su sustitución respecto del expediente o actuación en el que se haya producido el conflicto.

Los Patronos y sus representantes se abstendrán de realizar indicaciones o instrucciones al personal de plantilla de la Fundación acerca de la ejecución de sus tareas de gestión, salvo en el caso de aquellos que estuvieran asignados a su asistencia técnica o a la colaboración funcional con el Ministerio de Empleo o el Servicio Público de Empleo Estatal.