



Fundación Estatal
PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO

CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

DE LA FUNDACIÓN

ESTATAL PARA LA

FORMACIÓN EN EL EMPLEO,

F.S.P.



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.- Transparencia y comunicación

Art. 7.- Optimización de los recursos

Art. 8.- Aceptación de regalos u obsequios

Art. 9.- Del compromiso de Fundae con el comportamiento ético y la responsabilidad social

Título III.- De los miembros del Patronato

Art. 10.- Perfil de los miembros del Patronato

Art. 11.- Principios rectores del cargo de miembro del Patronato

Art. 12.- Responsabilidades de los Patronos

Art. 13.- Retribución del cargo de Patrono

Art. 14.- Obligaciones y facultades de los Patronos y sus representantes

Art. 15.- Facultades de información de los Patronos

Art. 16.- Conflictos de interés

Art. 17.- Comunicación de las situaciones de conflicto de interés

Título IV.- Del personal de la Fundación



Art. 18.- Del personal de la Fundación

Art. 19.- Principios rectores de la actuación del personal



INTRODUCCIÓN

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

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 y el 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. Se trata de un documento que determina la forma de actuar de los Patronos y sus representantes 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 en el trabajo 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 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 en el trabajo.

La consecución de los objetivos fundacionales se basa en la aplicación de los siguientes valores: compromiso con la calidad y la eficiencia de la formación en el trabajo, 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 necesarios para llevar a cabo cada actuación.

Artículo 3.- Planificación de la entidad

Los miembros del Patronato 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. A estos efectos, Fundae dispondrá de un sistema de indicadores aprobados por el Patronato que permita la evaluación de su actividad.

Todas las actividades que desarrolle la Fundación deberán estar relacionadas con la consecución de sus fines fundacionales.

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, principios y criterios 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. Más



allá de las exigencias legales, este Código pretende propiciar un modo de comportamiento que apunte hacia elevadas cotas de excelencia profesional y a consolidar una cultura de integridad, estableciendo los valores y principios que deben guiar la actuación de la Fundación, de los Patronos y sus representantes, así como de las personas trabajadoras de la misma, con independencia del puesto o función que cada uno desempeñe.

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 planificación y seguimiento de las diferentes actividades previstas para el cumplimiento de los fines fundacionales y de los objetivos fijados y la optimización, a estos efectos, de los recursos con los que cuenta la Fundación.
- 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.

Artículo 6.- Transparencia y comunicación

La Fundación, consciente de la importancia de la transparencia y de la rendición de cuentas, publicará en su página web, además de la información legalmente exigida, información suficiente de sus fines, actividades y proyectos para que sean conocidos por sus eventuales beneficiarios y demás interesados.

La página web de la Fundación será así un instrumento fundamental de la política de transparencia, para la comunicación y publicación de la información relativa a la Fundación. A través de dicha página web la Fundación informará igualmente de la composición tanto del Patronato como de la Comisión Permanente y hará públicas sus cuentas anuales y su memoria de actividades, así como cualquier otra información relevante.

Artículo 7.- Optimización de los recursos y contratación

La Fundación contará con una política de aprobación del gasto presidida por el principio de buena administración, así como con criterios de selección de proveedores, 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. Para ello, la Fundación se guiará por los principios de objetividad, imparcialidad e igualdad de oportunidades, evitando cualquier trato de favor, o interferencia de conflictos de interés en la selección de los proveedores, conforme a las disposiciones legales vigentes.

Artículo 8.- Aceptación de atenciones u obsequios

Los miembros del Patronato, el 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. Por ello, en ningún caso podrá prevalecerse de su condición de patrono o persona trabajadora de la Fundación para obtener cualquier tipo de ventaja de entidades públicas o privadas.

En relación con lo señalado en el párrafo anterior, no se considerarán como tales los que sean de escaso valor económico o que respondan a los usos habituales, sociales y de simple cortesía, estableciéndose a estos efectos un límite económico de 100€ anuales como el valor máximo que podrían alcanzar dichos “regalos” o “ventajas” remitidos por la misma persona o entidad.

Artículo 9.- Del compromiso de Fundae con el comportamiento ético y la responsabilidad social

Compromiso en materia de seguridad y salud en el trabajo

La Fundación se compromete a cumplir y observar las normas de seguridad y salud en el trabajo, con el objetivo de conseguir un entorno laboral saludable. Por ello, acuerda tener una actitud proactiva, basada en la atención a las normas y procedimientos, respeto a las personas y cuidado del entorno, que permitan reducir la accidentalidad y enfermedad laboral.



Compromiso en la lucha contra el fraude

Fundae se opone a todo tipo de fraude y de corrupción en el ejercicio de sus funciones, y se compromete a facilitar que dichas actividades puedan ser puestas en conocimiento del Comité Ético.

Prevención de la discriminación

La Fundación promoverá la no discriminación por razón de raza, nacionalidad, origen social, edad, sexo, estado civil, orientación sexual, ideología, religión o cualquier otra condición física o personal de sus personas trabajadoras, así como la igualdad en el acceso a los puestos de trabajo.

En particular, se promoverá la igualdad de trato entre hombres y mujeres en los que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción de su plantilla y a las condiciones de trabajo, extendiendo el alcance de este principio a los procedimientos de contratación que licite.

La Fundación rechaza cualquier manifestación de violencia, de acoso físico, sexual, psicológico, de abuso de autoridad en el trabajo y cualesquiera otras conductas que generen un entorno intimidatorio u ofensivo para los derechos personales de los trabajadores y aprobará, en colaboración con los órganos de representación legal de los trabajadores, el Plan de Igualdad y las medidas necesarias para prevenir estas conductas o poner fin a las detectadas.

Protección de datos y confidencialidad

La Fundación, y las personas que forman parte de la misma, deberán utilizar únicamente los datos personales que sean imprescindibles para el ejercicio de su actividad, y hacerlo de forma confidencial, leal y lícita. A estos efectos la Fundación adoptará las medidas técnicas y organizativas necesarias y adecuadas para garantizar la seguridad de los datos personales y evitar su alteración, tratamiento o acceso no autorizado.



Compromiso en materia de medio ambiente

La Fundación realizará sus actuaciones de manera que evite o reduzca, en la mayor medida posible, cualquier impacto negativo sobre el medio ambiente, cumpliendo las exigencias legales y actuando con diligencia para corregir cualquier anomalía que pueda causar daños medioambientales.

TÍTULO III.- DE LOS MIEMBROS DEL PATRONATO.

Artículo 10.- 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 11.- 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 12.- Responsabilidades de los Patronos

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 recae 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 13.- 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, de acuerdo con principios de austeridad y eficacia, que el ejercicio de su función les ocasione.

Artículo 14- 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.
- No utilizar el nombre de la Fundación ni invocar su condición de miembro del Patronato para realizar operaciones por cuenta propia o de personas vinculadas a él.
- 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 15.- 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 16.- Conflictos de interés

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.

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.

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.

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.

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 17.- Comunicación de las situaciones de conflictos de interés.



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.

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.

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.- DEL PERSONAL DE LA FUNDACIÓN

Artículo 18.- Del personal de la Fundación

El personal de la Fundación, incluida la Gerencia, será seleccionado con base en 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, que evaluará anualmente su desempeño

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.

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.

Asimismo, cuando el personal de Fundae se vea afectado en el ejercicio de sus funciones por relaciones o vínculos profesionales, económicos, de amistad, parentesco o dependencia que puedan mediatizar su actuación, deberá comunicar esta situación de conflicto de interés a su responsable e inhibirse de realizar esas funciones respecto de quien motive esa afectación. En el caso de que el personal no se inhibiera, el responsable podrá reorganizar las funciones para que la persona trabajadora en cuestión no participe más en las afectadas por la situación descrita.

Las personas que ocupen puestos de dirección velarán por el cumplimiento de los principios y valores contenidos en el presente Código, fomentarán su conocimiento y supervisarán su actualización de manera que vaya respondiendo a las nuevas realidades que puedan ir surgiendo.

Artículo 19.- Principios rectores de la actuación del personal

El personal de la Fundación debe exhibir en todo momento un comportamiento profesional, respetuoso y eficiente, y ser diligente en el cumplimiento de las tareas asignadas.

Para ello, deberá desarrollar sus funciones y tareas con observancia de los siguientes principios de actuación:



- 1) Principio de cumplimiento leal, 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 y la gerencia, sin atender al respecto indicaciones o mandatos de cualesquiera personas o entidades al margen de dichos órganos.
- 2) Principio de legalidad, que implica que el personal de la Fundación realizará sus funciones con respeto absoluto a las normas vigentes, sin aplicar interpretaciones personales que pudieran desvirtuarlas, persiguiendo el interés de la Fundación en todas sus actuaciones.
- 3) Principio de imparcialidad, que garantiza la igualdad de trato en 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.
- 4) Principio de abstención, que determina su inhibición de hallarse incurso en un conflicto de intereses, informando de ello a su superior (en el caso del Director Gerente al Patronato), que determinará su sustitución respecto del expediente o actuación en el que se haya producido el conflicto.
- 5) Principio de responsabilidad, que implica que las personas trabajadoras de la Fundación son responsables de sus actuaciones y decisiones, sin que la obediencia a las órdenes de un superior pueda ser alegada como justificación para el incumplimiento de la normativa, de un procedimiento interno o de las obligaciones derivadas del sistema de cumplimiento de Fundae.
- 6) Principio de buena fe, que garantiza una actuación de buena fe, especialmente en el uso adecuado de los recursos que la Fundación pone a su disposición para la realización de su trabajo, eludiendo cualquier negligencia o dolo en sus actuaciones.

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.

Las personas trabajadoras que, por razones de su cargo y responsabilidad, tienen que gestionar personas y dirigir equipos, fomentarán un mayor rigor en el cumplimiento de las indicaciones contempladas en este código y que las personas que estén bajo su responsabilidad conozcan y comprendan el contenido y alcance de este documento.

El personal de la Fundación no podrá asistir como ponente a cursos, charlas, coloquios o similares a los que fuera convocado con motivo de su desempeño en la Fundación, si el acto en cuestión no es gratuito para los participantes, o conllevara retribución para el trabajador.

Asimismo, el personal de Fundae deberá cumplir en todo momento con la normativa en materia de protección de datos, así como con los procedimientos internos que al respecto se aprueben y observará y adoptará las medidas necesarias para dar cumplimiento a la legislación vigente en materia de incompatibilidades del personal al servicio de una fundación del sector público (Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas y demás normativa que la desarrolle o sustituya).