

FUNDACIÓN  
TRIBUNAL DE ARBITRAJE LABORAL  
DE LA COMUNITAT VALENCIANA

# CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA

Versión 1.0 - Diciembre 2024

## Índice

1.	INTRODUCCIÓN .....	3
2.	PRINCIPIOS Y VALORES .....	4
	MISIÓN .....	4
	VISIÓN .....	4
	VALORES .....	4
3.	ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	5
4.	PRINCIPIOS ÉTICOS Y DE CONDUCTA .....	5
5.	CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA .....	5
6.	CONTROL DE APLICACIÓN DEL CÓDIGO .....	6
7.	DIFUSIÓN .....	6
8.	ACTUACIONES RELATIVAS A LAS POLÍTICAS DE REGALOS Y HOSPITALIDADES .....	7
	8.1 Definiciones .....	7
	8.2 Principios de Interés .....	7
	8.3 Ofrecimiento de regalos y hospitalidades .....	8
	8.4 Aceptación de regalos y hospitalidades .....	8
	8.5 Regalos y hospitalidades en eventos patrocinados por la organización .....	8
	8.6 Registro de regalos y hospitalidades .....	9
9.	ACTUACIONES PARA LAS POLÍTICAS DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y GESTIÓN DEL FRAUDE .....	9
10.	PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL .....	9
11.	CANAL DE COMUNICACIONES Y SU FUNCIONAMIENTO .....	10
12.	RÉGIMEN DISCIPLINARIO .....	10
13.	VIGENCIA .....	11
14.	MARCO LEGAL .....	11

## 1. INTRODUCCIÓN

La Fundación Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana (en adelante Fundación TAL), es una fundación integrada en el sector público instrumental de la Generalitat, atendiendo a lo previsto en el artículo 157 de la Ley 1/2015, de 6 de febrero, de la Generalitat, de hacienda pública, del sector público instrumental y de subvenciones.

El objeto de interés general y sin ánimo de lucro de Fundación TAL es el fomento del consenso social, la potenciación de la autonomía negocial de los agentes sociales y económicos, la resolución de los conflictos laborales, la modernización de las relaciones laborales en la Comunitat Valenciana y la asistencia social a trabajadores y empresas. En este sentido, la Fundación TAL ejerce funciones de conciliación, mediación y arbitraje en beneficio de las empresas y trabajadores de la Comunitat Valenciana, previstas en los sucesivos Acuerdos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana, suscritos por las organizaciones sindicales y empresarial más representativas de la Comunitat Valenciana, así como todas aquellas directa o indirectamente relacionadas con el contenido de dichos Acuerdos –y, en su caso, el o los que los pudiesen sustituir o complementar-, en su sentido más amplio.

La Fundación TAL considera necesario refundir y actualizar su Protocolo de Prevención de Riesgos Penales mediante la aprobación de este Código Ético y de Conducta, como una de las medidas para tratar de reducir la aparición de fraude interno y externo vinculado a la actividad desarrollada por la entidad.

Uno de los objetivos del presente Código es inculcar dentro de la Fundación una cultura que desaliente toda actividad fraudulenta en la gestión, promover una conducta responsable, ética y transparente con ausencia de desviaciones inapropiadas, así como un control detallado del uso de los fondos.

El Código Ético de Fundación TAL es el documento de referencia básico que rige el funcionamiento de todo el personal que trabaje para la entidad, ya sea interno o externo el cual colaborará para asegurar que existe un adecuado sistema de control interno dentro de sus respectivas áreas de responsabilidad y para garantizar, en su caso, la debida diligencia en la implementación de medidas correctoras.

Mediante el presente Código, la Fundación TAL garantiza un comportamiento ético y responsable en el desarrollo de su actividad, más allá incluso del obligado cumplimiento de la Ley. Por ello, la Fundación da una importancia prioritaria al cumplimiento del presente Código sin excepciones al mismo.

Todas las personas que trabajan o actúan en nombre de Fundación TAL deben conocer y comprometerse a respetar y hacer respetar las normas y el contenido de este documento.

Los incumplimientos de lo dispuesto en el Código podrán derivar en sanciones disciplinarias conforme a la legislación aplicable a los empleados públicos o la legislación laboral, en su caso, así como a otras sanciones que puedan resultar de aplicación.

## 2. PRINCIPIOS Y VALORES

### MISIÓN

La misión de Fundación TAL es el fomento del consenso social, la potenciación de la autonomía negocial de los agentes sociales y económicos, la resolución de los conflictos laborales y la modernización de las relaciones laborales en la Comunitat Valenciana.

### VISIÓN

La Fundación TAL se proyecta como una entidad dinamizadora del sistema de relaciones laborales de la Comunitat Valenciana, cuya actividad potencia la negociación colectiva, facilita y encauza la comunicación entre partes y evita la polarización de posiciones. En este sentido, se convierte en auténtico foro de diálogo, negociación y consenso de las relaciones laborales y en cauce de prevención de la conflictividad laboral a disposición de los trabajadores, empresas, organizaciones sindicales, organizaciones empresariales y profesionales de las relaciones laborales de nuestra comunidad autónoma, ofreciendo cauces apropiados para la solución amistosa y negociada del conflicto laboral que se caracterizan por ser flexibles, sencillos, ágiles, gratuitos, especializados e independientes cuyo objetivo es incrementar la competitividad, la productividad y la paz sociales, así como la mejora de las condiciones de vida y trabajo en la Comunitat Valenciana

### VALORES

Los principios que guían la acción de la Fundación TAL son:

- **Eficiencia:** estamos comprometidos en alcanzar y superar los resultados que nos hemos marcado, utilizando para ello los recursos que tenemos a nuestra disposición, de manera óptima.
- **Rendición de cuentas:** la sociedad debe poder acceder de un modo transparente al despliegue de nuestra estrategia y los resultados obtenidos.
- **Cooperación:** somos una organización extendida, que coopera estrechamente con las personas trabajadoras, empresas, organizaciones empresariales y sindicales, profesionales de las relaciones laborales, personas mediadoras, arbitrales y técnicas, Tribunales de justicia, administración pública y que trabaja en equipo.
- **Compromiso:** dedicamos, de manera proactiva y con ilusión, toda la capacidad de trabajo de la organización al cumplimiento de nuestros objetivos.
- **Equidad:** valoramos el mérito y capacidad de cada persona, y trabajamos para garantizar la igualdad de oportunidades y de condiciones en todas las actividades de la organización.
- **Respeto:** tratamos con consideración y atención a las personas e instituciones con las que interactuamos.

### 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Los valores y principios generales de conducta presentes en este Código son de aplicación a todo el personal tanto interno como externo a la Fundación que interactúe con la misma, como una medida más para reducir tanto la aparición de riesgo en la gestión de los fondos de la Fundación TAL como el fraude interno y externo vinculado a la actividad desarrollada en la Fundación.

Además, la persona titular de la gerencia de la Fundación TAL cuenta con un contrato de Alta Dirección el cual implica su adhesión al Código de Buen Gobierno de la Generalitat Valenciana aprobado por el Consell el 6 de mayo de 2016 (DECRETO 56/2016, Conselleria de Transparencia, Responsabilidad Social, Participación y Cooperación) que recoge las normas de conducta que deberán observar en sus actuaciones públicas las personas incluidas en su ámbito de aplicación, con el fin de favorecer el desarrollo de unas instituciones y administraciones públicas íntegras, transparentes, eficaces y eficientes.

### 4. PRINCIPIOS ÉTICOS Y DE CONDUCTA

Los principios en los que se basa este Código ético y de conducta son los siguientes:

- Cumplimiento de la legislación aplicable.
- Uso adecuado de los recursos públicos, conforme a la programación aprobada.
- Integridad, profesionalidad y honradez en la gestión.
- Transparencia y buen uso de la información.
- Trato imparcial y no discriminatorio a beneficiarios y usuarios.
- Salvaguarda de la reputación de la Fundación.

### 5. CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA

Todo el personal que preste sus servicios para Fundación TAL debe cumplir con lo siguiente:

1. Desarrollará sus funciones con objetividad, independencia y rigor profesional.
2. Deberá mantener estricta confidencialidad respecto de la información a la que acceda en el ejercicio de sus funciones.
3. No podrá usar ni divulgar a terceros sin el consentimiento previo de la Fundación ningún hecho, información o documento a que tenga acceso en el desarrollo de sus funciones, incluso después de finalizada su relación con la Fundación TAL.
4. No podrá, sin la previa aprobación de la Fundación, asignar la realización de parte de sus obligaciones a terceras personas.
5. Realizará su trabajo con imparcialidad y se abstendrá de participar siempre que concurra alguno de los motivos de abstención dispuestos

en el Artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público<sup>1</sup>:

- Tener interés personal en el asunto de que se trate o en otro en cuya resolución pudiera influir la de aquél; ser administrador de sociedad o entidad interesada, o tener cuestión litigiosa pendiente con algún interesado.
  - Tener un vínculo matrimonial o situación de hecho asimilable y el parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de los interesados, con los administradores de entidades o sociedades interesadas y también con los asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en el procedimiento, así como compartir despacho profesional o estar asociado con éstos para el asesoramiento, la representación o el mandato.
  - Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas mencionadas en el apartado anterior.
  - Haber intervenido como perito o como testigo en el procedimiento de que se trate.
  - Tener relación de servicio con persona natural o jurídica interesada directamente en el asunto, o haberle prestado en los dos últimos años servicios profesionales de cualquier tipo y en cualquier circunstancia o lugar.
6. Informará inmediatamente a la Fundación TAL de la aparición sobrevenida de algún conflicto de intereses, directo o indirecto.
7. Se abstendrá de pronunciarse en nombre de la Fundación TAL, salvo habilitación expresa para ello.
8. Aceptará la resolución de la Fundación, en caso de incumplimiento de alguno de los mandatos de este Código Ético, y podrá dar lugar, dependiendo de la gravedad, a:
- Amonestación confidencial
  - Rescisión del vínculo con la Fundación TAL
  - Denuncia ante la autoridad competente

## 6. CONTROL DE APLICACIÓN DEL CÓDIGO

Para velar por la correcta comunicación, aplicación e interpretación del Código a todos los empleados y a las personas que por cualquier circunstancia deban estar sujetas a las normas de este, la persona titular de la Gerencia de la Fundación TAL estará asistida por la Secretaría del Patronato. La Gerencia informará a los órganos superiores acerca del seguimiento y aplicación de las normas por parte del personal que preste servicios a la Fundación TAL.

## 7. DIFUSIÓN

Con el objeto de garantizar la efectividad de este Código ético y de conducta, se dotará de amplia difusión entre todo el personal de la Fundación.

---

<sup>1</sup> Quienes como externos a la Fundación formen parte de la Comisión de Mediación, el Cuerpo Arbitral o la Comisión Técnica del Tribunal de Mediación y Arbitraje Laboral, estarán a lo que a estos efectos se determine en el Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana vigente en cada momento.

Sin perjuicio de lo indicado anteriormente, también se le dará difusión a través de la página web <https://www.fundaciontal.org> y por otros cauces que se estimen adecuados, así como a los órganos gestores, adjudicatarios de contratos, entidades beneficiarias de ayudas, en su caso, o cualquier otro sujeto que interactúe con la Fundación TAL.

El contenido del presente documento será objeto de revisión y actualización periódica por parte de la Fundación TAL, realizándose los cambios o adaptaciones que se consideren oportunos.

## 8. ACTUACIONES RELATIVAS A LAS POLÍTICAS DE REGALOS Y HOSPITALIDADES

La presente Política tiene como objeto cumplir con la legislación vigente en cada momento, las recomendaciones de los poderes públicos, la responsabilidad social y el buen hacer administrativo con el fin de regular los criterios aplicables en materia de tratamiento de regalos y hospitalidades.

### 8.1 Definiciones

Con el fin de facilitar el entendimiento de la Política se incluyen a continuación las siguientes **definiciones**, a título orientativo:

- **Regalo:** acto de liberalidad por el cual una persona dispone gratuitamente de una cosa en favor de otra por costumbre o de forma voluntaria. Es decir, cualquier valor que se entrega o recibe de forma abierta y transparente, como símbolo de gratitud.
- **Hospitalidad:** Se entiende por hospitalidad, a los efectos de la presente Política, cualquier atención, generalmente de carácter social, que se ofrece o recibe en el contexto de las relaciones comerciales.
- **Prácticas de cortesía habituales:** Atenciones y detalles de valor económico moderado que, además, son consideradas habituales en empresas públicas y privadas. A título ejemplificativo y no exhaustivo, se consideran prácticas normales de cortesía los detalles corporativos con el logotipo de la Fundación; los artículos promocionales o souvenirs con marca, el material empleado en reuniones, seminarios, jornadas o congresos etc.

### 8.2 Principios de Interés

La presente Política de Regalos y Hospitalidad adopta los valores del Código Ético y de conducta de la Fundación, que deben orientar la actuación de todos sus integrantes en materia de regalos y hospitalidades, basándose en los estándares fijados en la norma ISO 37001, sobre Sistemas de Gestión Antisoborno.

En este sentido, se prohíbe a todos sus órganos superiores, directivos y empleados la realización de cualquier práctica que pudiera conllevar la aceptación u ofrecimiento de ventajas o incentivos de cualquier índole por parte de sociedades o personas pertenecientes al sector público o privado. En concreto, se prohíben las siguientes:

- Dádivas, regalos, promesas, sobornos, atenciones excesivas o comisiones ocultas.
- También deben incluirse las donaciones políticas salvo que hubieran sido divulgadas y se cumpliera con lo establecido en la Ley y autorizadas por la Fundación.

### 8.3 Ofrecimiento de regalos y hospitalidades

Los órganos superiores, directivos y empleados de Fundación TAL sólo podrán ofrecer regalos u hospitalidades cuando concurren, cumulativamente, los siguientes requisitos:

- Que resulten acorde con las leyes aplicables.
- Que tengan carácter de detalle promocional.
- Que no se realicen con la finalidad de obtener o mantener un determinado negocio o una ventaja empresarial.
- Que no se realice con la intención de influenciar a terceros o para obtener de este algún beneficio indebido.
- Que no se ofrezca a funcionario público o autoridad pública, nacionales o internacionales ni a sus allegados.
- Que no puedan generar conflicto de interés.
- Que no sean obsequios en metálico, cheques, tarjetas, regalos o similares que puedan usarse para transmitir dinero.

### 8.4 Aceptación de regalos y hospitalidades

Los órganos superiores, directivos y empleados de la Fundación TAL no podrán, en términos generales, aceptar ningún regalo salvo que tengan la consideración de regalo de cortesía y concurren cumulativamente, los siguientes requisitos:

- Que tenga la calificación de mera atención de cortesía (con un valor no superior a 50€).
- Que no se pueda rechazar el regalo u hospitalidad por suponer una ofensa para el oferente.
- Que el regalo no tenga como finalidad obtener o intercambiar tratos de favor.
- Que se reciba de forma abierta y transparente.
- Que no pueda dar lugar a conflictos de interés.
- Que no sea un regalo en metálico u otro soporte que permita la transmisión de dinero.
- Los órganos superiores, directivos y empleados que reciban y acepten cualquier regalo de cortesía deberán:

Aceptar el regalo en nombre de la Fundación, pero, en ningún caso, en su propio nombre.

Deberá incluirlo en el Registro de Regalos y, según la naturaleza del regalo de cortesía, podrá proceder a su sorteo entre los empleados de la misma.

### 8.5 Regalos y hospitalidades en eventos patrocinados por la organización

El Patronato de la Fundación deberá ser informado de cualquier actividad o evento que pretenda ser patrocinado por la Fundación, así como de cualquier regalo promocional o de cortesía a entregar en el evento o actividad patrocinada. En todo caso, queda prohibido el ofrecimiento, promesa o concesión de dinero en efectivo, independientemente de su cuantía.

## 8.6 Registro de regalos y hospitalidades

En todo caso, las prácticas habituales sobre regalos y hospitalidades deben ser monitorizadas, evaluadas y registradas adecuadamente por la Fundación. Para ello, se crea un Registro de Regalos.

El registro deberá contener los siguientes datos:

- Receptor del regalo u hospitalidad.
- Oferente del regalo u hospitalidad.
- Fecha en la que se realizó el ofrecimiento y la aceptación.
- El destino del regalo.
- Motivo y descripción del regalo.

## 9. ACTUACIONES PARA LAS POLÍTICAS DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y GESTIÓN DEL FRAUDE

Las siguientes actuaciones tienen como **objeto** cumplir con la legislación vigente en cada momento, las recomendaciones de los poderes públicos, la responsabilidad social y el buen hacer administrativo, con el fin de regular los criterios aplicables en materia de prevención del fraude especialmente en la actividad a desplegar ya sea como entidad gestora o como entidad ejecutora.

1. Identificar el riesgo de fraude en el ámbito de su actividad.
2. Diseñar y ejecutar controles eficaces en el ámbito de su actividad que mitiguen dichos riesgos.
3. Asegurarse de que sus actividades se realizan con la diligencia debida.
4. Tomar medidas cautelares en caso de sospecha de fraude.
5. Adoptar medidas correctoras si procede.

## 10. PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL

De acuerdo con su Política de Datos, los Sujetos del Código están obligados a respetar la intimidad personal y familiar de todas las personas, cuyos datos tengan acceso derivado de la actividad de la entidad, lo que deberá abarcar aquellos datos personales, médicos, económicos o de cualquier otra naturaleza que de alguna forma puedan afectar a la esfera íntima y personal de su titular.

Todos los datos de carácter personal serán tratados de forma especialmente restrictiva, de manera que:

- Únicamente se recabarán aquéllos que sean necesarios.
- La captación, tratamiento informático y utilización se realicen de forma que se garantice su seguridad, veracidad y exactitud, el derecho a la intimidad de las personas y el cumplimiento de las obligaciones de la Organización que resultan de la normativa aplicable.
- Solo los sujetos del Código autorizados para ello por sus funciones tendrán acceso a dichos datos en la medida en que resulte necesario.

- Los Sujetos del Código al contestar a requerimientos de información y de embargo y/o bloqueo de cualquier otro organismo público que tenga legalmente facultades para hacerlo, facilitarán los datos estrictamente solicitados por el organismo competente en cuestión.

Puede consultar toda la información relativa a la Política de Protección de datos de Fundación TAL en el siguiente enlace a nuestra página web:

<https://www.fundaciontal.org/politica-de-privacitat/>

## 11. CANAL DE COMUNICACIONES Y SU FUNCIONAMIENTO

Para dar cumplimiento a la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción (BOE núm. 44, de 21 de febrero de 2023), el máximo órgano de la Fundación TAL en su reunión de día 29 de junio de 2023 acordó la adhesión de la Fundación TAL al Sistema Interno de Información de la Administración de la Generalitat (SII-GVA), compartiendo los tres elementos que lo integran, de modo que el responsable de la gestión del Sistema Interno de Información y el procedimiento de gestión de las informaciones recibidas, sea el mismo que el designado y aprobado en el Sistema Interno de Información de la Administración de la Generalitat.

La Fundación, asegura así un canal de comunicación cuyo acceso se encuentra disponible en su página web, para que todos los empleados puedan comunicar cualquier duda, sugerencia, incidencia en la aplicación de este código de conducta o denunciar cualquier sospecha o comportamiento ilícito que puedan conocer.

Las comunicaciones recibidas serán evaluadas y tratadas de modo confidencial, conforme al procedimiento establecido por la Comisión de Coordinación de los órganos y unidades sectoriales de control interno e inspección, máximo órgano interno de control e inspección encargado del Sistema Interno de Información de la Generalitat.

Los datos de los intervinientes serán gestionados de acuerdo con la normativa de protección de datos aplicables. No se tolerará represalias contra empleados que hayan hecho uso del canal para comunicar posibles irregularidades.

De igual modo, tanto la Fundación como sus empleados no tomarán represalias en contra de los empleados que, actuando de buena fe, hayan comunicado la comisión de asuntos irregulares que referidos a lo establecido en este código.

Toda represalia será considerada como una falta grave en contra del Código de Conducta y será motivo de medida disciplinaria.

## 12. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

En todo caso, el incumplimiento de las disposiciones de este Código Ético, de aquellas que lo desarrollen o complementen podrá dar lugar a las correspondientes sanciones disciplinarias de conformidad con el régimen estatutario, Convenio Colectivo, la legislación laboral, el Estatuto del Empleado Público y resto de obligaciones civiles y mercantiles que haya contraído el trabajador con la Fundación.

En el caso de infracciones que constituyan un delito, la Fundación denunciará dicha conducta a las autoridades competentes.

En el caso de que se detecten incumplimientos por parte de clientes, proveedores y colaboradores externos, se activarán los mecanismos para poner fin a las relaciones contractuales existentes.

### **13. VIGENCIA**

Este documento, que entrará en vigor al día siguiente de la fecha de su aprobación, tendrá una vigencia de un año, prorrogándose por sucesivos periodos anuales, salvo que su contenido sea objeto de revisión por el Patronato de la Fundación, realizándose, en ese caso, los cambios o modificaciones que se consideren convenientes.

### **14. MARCO LEGAL**

Tanto el ordenamiento jurídico de la Unión Europea como el español recoge una serie de normas a las que deben atenerse en el ejercicio de sus funciones tanto los miembros del Gobierno y altos cargos de la Administración, como quienes tengan la condición de empleado público.

A fin de facilitar su conocimiento, se recogen a continuación tales normas de forma que quede compendiada en un único documento aquella normativa de mayor relevancia en lo que a la conducta en el ejercicio de sus funciones se refiere, sin perjuicio de que tales normas sean aplicables en su totalidad y sin perjuicio de la aplicabilidad del resto de normas vigentes en la materia aun cuando no hayan sido recogidas en el presente documento:

- Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.
- Ley 1/2022, de 13 de abril, de Transparencia, y Buen Gobierno de la Comunitat Valenciana.
- Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana.
- Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado.
- Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley Estatuto Básico del Empleado Público.
- Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno.

El contenido del presente documento fue aprobado  
por el Patronato de la Fundación TAL en sesión del día 17.12.2024