Fondecom
Unidos para soluciones de fondo



Código de Ética y Conducta

ACUERDO No. 011
(18 de diciembre de 2025)

La Junta Directiva del Fondo de Empleados FONDECOM, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias y:

CONSIDERANDO

1. Que es de interés institucional establecer reglas claras de comportamiento, responsabilidad y transparencia que regulen el desempeño, las relaciones laborales, administrativas y contractuales, tanto internas como externas, fortaleciendo la confianza, la buena fe y la cultura de cumplimiento en FONDECOM.

2. Que, mediante este instrumento, FONDECOM contará con un compendio unificado de normas internas, buenas prácticas y directrices éticas relacionadas con la conducta institucional, el manejo de los conflictos de interés y las relaciones con los asociados, empleados, directivos, órganos de control, empresas vinculantes, proveedores y demás terceros vinculados.

3. Que, conforme a las disposiciones legales y a los lineamientos aplicables al Sistema Integral de Administración del Riesgo (SIAR) en las entidades del sector solidario, resulta necesario adoptar un Código de Ética y Conducta que reúna las normas, principios que orienten el comportamiento ético, la transparencia y la integridad en todas las actuaciones de FONDECOM.

ACUERDA:

Adoptar el presente Código de Ética y Conducta el cual será de cumplimiento obligatorio según lo dispuesto

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. OBJETO

El presente Código de Ética y Conducta de FONDECOM tiene como propósito establecer los principios, valores, normas de comportamiento y pautas de actuación que deben orientar la conducta de todos los trabajadores, directivos, comités de apoyo y demás órganos institucionales, en el ejercicio de sus funciones y en las relaciones que se generen con los asociados, empresas vinculantes, proveedores, aliados estratégicos y la comunidad en general.

En consecuencia, toda actuación deberá privilegiar siempre los intereses de FONDECOM sobre los particulares.

ARTÍCULO 2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

El presente Código de Ética y Conducta de FONDECOM tiene los siguientes objetivos específicos:

1. Promover un entorno laboral íntegro, respetuoso, seguro y libre de acoso, discriminación o violencia, garantizando el respeto a la dignidad humana y el derecho a la desconexión laboral.

2. Establecer directrices claras para prevenir, identificar y gestionar los conflictos de interés, asegurando decisiones objetivas, imparciales y orientadas al interés institucional.

3. Consolidar una cultura ética basada en la integridad, la transparencia y la responsabilidad, conforme a los valores corporativos y al modelo de buen gobierno cooperativo.

4. Definir criterios éticos uniformes para orientar la conducta laboral, administrativa y social de todos los miembros de FONDECOM.

5. Prevenir y sancionar conductas contrarias a la ética, tales como acoso, discriminación, corrupción, abuso de poder o uso indebido de información confidencial.

6. Fomentar un ambiente de convivencia solidaria y colaborativa, que contribuya al bienestar y desarrollo integral de los trabajadores y de la organización.

7. Proteger la imagen, reputación, transparencia y sostenibilidad institucional mediante comportamientos responsables y acordes con la normatividad vigente.

En consecuencia, toda actuación deberá privilegiar siempre los intereses de FONDECOM sobre los particulares.

ARTÍCULO 3. ALCANCE

El presente Código de Ética y Conducta es de obligatorio cumplimiento para todos los trabajadores de FONDECOM, sin distinción de su modalidad contractual o nivel jerárquico, así como para los miembros de la Junta Directiva, del Comité de Control Social, de los comités institucionales, asociados y cualquier persona que, a nombre de FONDECOM, realice actividades o represente sus intereses.

De igual manera, aplica a las empresas vinculantes, los proveedores, contratistas, consultores y aliados estratégicos, en la medida en que su relacionamiento con FONDECOM implique la observancia de los principios éticos, la transparencia y el respeto por las normas laborales, legales y organizacionales vigentes.

El cumplimiento de este Código deberá reflejarse en todas las actuaciones internas y externas, en la toma de decisiones, en el manejo de información, en el uso responsable de los recursos institucionales y en las relaciones con los asociados, garantizando siempre la prevalencia del interés colectivo y la buena reputación de FONDECOM.

Su observancia se complementa con lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo, las políticas institucionales de Prevención y Atención del Acoso Laboral y Sexual, Desconexión Laboral, Gestión del Riesgo de Conflicto de Interés, y demás disposiciones legales y reglamentarias.

ARTÍCULO 4. PRINCIPIOS ÉTICOS Y VALORES INSTITUCIONALES

Las actuaciones de todos los miembros de FONDECOM deberán guiarse por los principios éticos del respeto, la justicia, la honestidad y transparencia, la responsabilidad, la libertad, la solidaridad, equidad, igualdad, y servicio.

Cada trabajador, directivo o integrante de los órganos institucionales deberá actuar con lealtad hacia FONDECOM, evitando cualquier conflicto de interés y garantizando decisiones objetivas, justas y acordes con los fines de FONDECOM.

El comportamiento ético será reflejo de los valores institucionales y del compromiso con la misión social de FONDECOM, promoviendo siempre la confianza y el bienestar colectivo.

ARTÍCULO 5. CONDUCTAS ÉTICAS ESPERADAS Y APLICACIÓN A LOS PRINCIPIOS ÉTICOS EN LAS RELACIONES INSTITUCIONALES

Todos los trabajadores, directivos, miembros de los órganos institucionales, proveedores, contratistas y demás grupos de interés de FONDECOM deberán actuar conforme a los principios éticos y valores institucionales, privilegiando siempre el interés institucional..

1. Conductas éticas esperadas de todos:

1. Cumplir las normas legales, estatutarias y reglamentarias aplicables.

2. Mantener un trato digno, respetuoso y libre de toda forma de acoso, discriminación o violencia.

3. Actuar con honestidad, suministrando información veraz y evitando su uso indebido.

4. Proteger la confidencialidad de la información y los datos personales.

5. Utilizar los recursos institucionales únicamente para fines laborales.

6. Declarar y abstenerse de actuar en situaciones de conflicto de interés.

7. Cumplir las funciones con responsabilidad y contribuir al clima organizacional.

8. Reportar irregularidades, actos de corrupción o vulneraciones de derechos.

9. Respetar la diversidad y garantizar igualdad de trato.

10. Observar el derecho a la desconexión laboral conforme a la ley.

2. Relaciones laborales internas

Las relaciones de trabajo deberán basarse en el respeto, la cordialidad y la cooperación. Queda prohibido todo acto de acoso laboral, acoso sexual, discriminación o conducta que afecte la integridad física o emocional de las personas.

Las relaciones de amistad o sentimentales entre trabajadores y directivos no podrán utilizarse para obtener privilegios, influir en decisiones institucionales ni afectar la imparcialidad o el trato igualitario hacia los demás.

3. Relaciones con asociados

Los trabajadores deberán prestar un servicio oportuno, transparente y sin tratos preferenciales, garantizando confidencialidad, objetividad y veracidad en la información brindada.

4. Relaciones con órganos institucionales

Los miembros de la Junta Directiva, Comités y demás órganos deberán actuar con imparcialidad y prudencia, declarando cualquier conflicto de interés y absteniéndose de participar en decisiones relacionadas.

5. Relaciones con proveedores y terceros

La selección y contratación de proveedores deberá regirse por criterios de objetividad y transparencia. Se prohíbe aceptar regalos, beneficios o favores que puedan influir en decisiones institucionales; cualquier obsequio de cortesía deberá reportarse a la Gerencia.

ARTÍCULO 6. PRINCIPIOS DE TRANSPARENCIA, USO Y PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

FONDECOM orientará su gestión bajo los principios de transparencia, veracidad, confidencialidad, integridad y rendición de cuentas, garantizando que la información institucional sea administrada y divulgada con responsabilidad, oportunidad y exactitud. La información pública deberá ser clara, completa, verificable y accesible, evitando distorsiones, omisiones o manipulaciones que puedan afectar la confianza en la organización.

Toda información institucional, financiera, administrativa o personal constituye un activo estratégico y deberá ser protegida con rigor por los empleados, directivos y miembros de los órganos institucionales, quienes deberán asegurar su uso adecuado, impedir su alteración o pérdida y evitar su divulgación o utilización para fines ajenos a sus funciones.

El tratamiento de los datos personales de asociados, empleados o terceros se realizará conforme a la normativa vigente y a la política de protección de datos de FONDECOM, garantizando la confidencialidad, finalidad, legalidad y reserva de la información. Solo se recogerán datos estrictamente necesarios, los cuales serán utilizados exclusivamente para los fines autorizados por el titular o por mandato legal o judicial.

La Gerencia definirá los mecanismos, canales y periodicidad para la publicación y

administración de la información institucional, así como los protocolos para su almacenamiento, seguridad, acceso y circulación. Los terceros que accedan legítimamente a la información deberán cumplir iguales obligaciones de confidencialidad.

El deber de transparencia, reserva y confidencialidad subsiste aun después de finalizada la relación laboral o contractual con FONDECOM. Su incumplimiento constituye falta grave y podrá generar responsabilidad ética, disciplinaria y legal conforme al Estatuto, el Reglamento Interno de Trabajo y la legislación aplicable.

ARTÍCULO 7. INFORMACIÓN PRIVILEGIADA, RESERVA Y PROHIBICIONES SOBRE SU USO

Se considera información privilegiada toda aquella confidencial, estratégica, financiera o reservada a la cual se tenga acceso por razón del cargo, y cuya divulgación o uso indebido pueda generar un beneficio personal, un perjuicio a terceros o afectar los intereses de FONDECOM. Se incluyen, entre otros: informes financieros no públicos, decisiones estratégicas, planes de expansión, datos de asociados, procesos disciplinarios, contractuales y cualquier información institucional no divulgada oficialmente.

El acceso, uso, almacenamiento y circulación de información privilegiada estará limitado a personas autorizadas y únicamente para fines institucionales. Queda prohibido copiar, alterar, sustraer, reproducir o divulgar información por cualquier medio físico o electrónico sin autorización expresa de la Gerencia. Igual prohibición aplica para publicar o compartir en redes sociales o plataformas externas información relacionada con decisiones, estrategias o temas internos de FONDECOM.

Ningún empleado, directivo o miembro de órganos institucionales podrá utilizar información institucional, confidencial o privilegiada para obtener beneficios personales, familiares o para terceros, ni para facilitar operaciones indebidas, incluso después de terminada la relación laboral o contractual.

En caso de pérdida, filtración o divulgación accidental de información, el empleado deberá informar de inmediato a su jefe o a la Gerencia para activar los protocolos de control y mitigación. Cualquier infracción al deber de reserva compromete la responsabilidad ética, disciplinaria y legal del infractor conforme a las normas vigentes y a los reglamentos internos de FONDECOM.

CAPÍTULO II
PRINCIPIO DE LEGALIDAD

ARTÍCULO 8. RESPETO POR LA LEY Y DEMÁS DISPOSICIONES

FONDECOM y todos sus trabajadores, directivos y órganos institucionales están obligados a cumplir las leyes, reglamentos y disposiciones que rigen la actividad

de los fondos de empleados, así como las normas aplicables.

El principio de legalidad implica que toda actuación, decisión o gestión administrativa se fundamente en la normatividad vigente, evitando conductas que puedan constituir infracción o vulneración de los derechos de los asociados, trabajadores o del propio Fondo de Empleados.

El desconocimiento de la ley o de las disposiciones internas no exime de responsabilidad, y su incumplimiento podrá dar lugar a las sanciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo y la normatividad vigente.

CAPITULO III
ACTUACIONES ESPERADAS Y ACTUACIONES PROHIBIDAS

ARTÍCULO 9. REGLAS GENERALES DE CONDUCTA Y PROHIBICIONES ÉTICAS.

Los trabajadores, directivos, miembros de los órganos institucionales, proveedores, contratistas y demás grupos de interés vinculados a FONDECOM deberán observar en todo momento una conducta ética, responsable y transparente, actuando con estricto apego a la normatividad interna y externa y a los principios de la economía solidaria. Todas sus actuaciones deberán proteger la integridad, la reputación y la sostenibilidad de FONDECOM, asegurando decisiones objetivas, imparciales y orientadas al interés institucional.

En consecuencia, deberán abstenerse de realizar las siguientes conductas:

1. Participar en actividades, negocios u operaciones contrarias a la ley, a los estatutos, a la regulación del sector solidario o a los intereses institucionales, o que puedan afectar la imagen o reputación de FONDECOM.

2. Concentrar riesgos o realizar operaciones financieras en contravención de los límites legales o de las políticas internas de administración de riesgos, o ejecutar transacciones con directivos, trabajadores o personas vinculadas a ellos por encima de los límites permitidos.

3. Facilitar, promover o ejecutar prácticas indebidas relacionadas con evasión fiscal, ocultamiento de operaciones, lavado de activos o financiación del terrorismo.

4. Usar el cargo, la posición o la influencia institucional para obtener beneficios personales o para favorecer indebidamente a familiares, amigos, proveedores,contratistas, asociados o terceros.

5. Tomar decisiones basadas en relaciones personales, de amistad o enemistad, o otorgar preferencias o ventajas no autorizadas que afecten la objetividad, equidad o trato justo hacia los asociados o terceros.

6. Incurrir en conflictos de interés o utilizar indebidamente información obtenida por razón del cargo, afectando la

imparcialidad o la transparencia en la toma de decisiones.

7. Utilizar o divulgar de manera indebida información reservada, confidencial o privilegiada relacionada con FONDECOM, sus asociados o sus operaciones.

8. Negarse injustificadamente a suministrar información veraz, suficiente y oportuna a los organismos internos de gobierno, a los asociados, a los órganos de control o a la Superintendencia de la Economía Solidaria, cuando sea requerida para la toma de decisiones o para el ejercicio de sus funciones.

9. Alterar o llevar de manera incorrecta la contabilidad o la documentación administrativa, o remitir información falsa, incompleta o inexacta a los órganos de control internos o externos.

10. Obstruir, impedir o limitar las actuaciones de inspección, vigilancia o control de la Superintendencia de la Economía Solidaria o de cualquier autoridad competente.

11. Realizar proselitismo político, religioso o ideológico aprovechando su cargo, las relaciones laborales o los espacios institucionales de FONDECOM.

12. Dar, ofrecer o aceptar regalos, beneficios, donaciones o dádivas que puedan influir directa o indirectamente en las decisiones institucionales o en la celebración de contratos.

Parágrafo. FONDECOM efectuará todos los reportes, comunicaciones e informes exigidos por los organismos del Estado en cumplimiento de la normativa vigente. Dichos requerimientos serán atendidos de manera veraz, completa y oportuna por la Gerencia o el órgano competente, garantizando transparencia y cooperación plena con las autoridades de supervisión y control.

El incumplimiento de cualquiera de estas reglas constituirá falta grave a la ética institucional y podrá ser sancionado conforme a la normatividad vigente, el Estatuto, el Reglamento Interno de Trabajo y los procedimientos disciplinarios aplicables.

ARTÍCULO 10. COMPORTAMIENTO ESPERADO DE LOS ASOCIADOS

Todo asociado de FONDECOM deberá actuar con responsabilidad, compromiso y coherencia con los valores institucionales, cumpliendo fielmente el Estatuto, las políticas institucionales y sus compromisos económicos y sociales con FONDECOM.

El comportamiento de los asociados será expresión del respeto, la solidaridad y el sentido de pertenencia hacia la organización, por lo cual se espera que cada uno esté dispuesto a:

1. Anteponer los intereses colectivos sobre los individuales, practicando la solidaridad, la ayuda mutua y los principios que rigen la economía solidaria.

2. Concebir a FONDECOM como su propia organización, desarrollando un profundo sentido de pertenencia y compromiso con su crecimiento y sostenibilidad.

3. Ser leal a FONDECOM, defender su buen nombre y abstenerse de emitir comentarios infundados o difundir información que pueda afectar su imagen, reputación o estabilidad.

4. Apoyar las gestiones institucionales y administrativas que busquen el bienestar colectivo, el cumplimiento del objeto social y el fortalecimiento de la imagen de FONDECOM.

5. Participar activamente en los espacios de democracia y control social, promoviendo el diálogo, la cooperación y la presentación de iniciativas ante la Junta Directiva o la Asamblea General, que contribuyan al desarrollo institucional y al mejoramiento de la calidad de vida de los asociados.

6. Cuidar, respetar y promover los valores y principios de FONDECOM, siendo ejemplo de ética, compromiso y responsabilidad solidaria dentro y fuera de la institución.

7. Mantener relaciones basadas en el respeto mutuo, la tolerancia y la cortesía, evitando cualquier forma de agresión verbal, física o psicológica con los trabajadores y directivos de FONDECOM.

ARTÍCULO 11. DEBERES DE LOS TRABAJADORES, DIRECTIVOS Y MIEMBROS DE ORGANOS INSTITUCIONALES FRENTE AL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

Son deberes de todos los trabajadores, directivos y miembros de los órganos institucionales de FONDECOM frente al presente Código:

1. Conocer, cumplir y promover las disposiciones contenidas en este Código, así como las normas legales y reglamentarias que rigen la relación laboral y el funcionamiento de FONDECOM.

2. Actuar con transparencia y lealtad en el desempeño de sus funciones, evitando cualquier situación que pueda vulnerar los intereses o la imagen institucional de FONDECOM.

3. Respetar y garantizar la dignidad humana, manteniendo un trato justo, equitativo y libre de acoso o discriminación hacia compañeros, asociados y terceros.

4. Custodiar la información institucional y personal a la que tenga acceso, utilizándola únicamente para fines laborales y conforme a las normas de protección de datos personales.

5. Reportar oportunamente al jefe inmediato y/o al Comité de ética cualquier conducta que contraríe los principios de este Código, los valores institucionales o las normas legales. Este deber incluye la

obligación de informar cualquier relación sentimental o de pareja que pueda generar conflicto de interés, en especial cuando exista subordinación, evaluación, supervisión directa o participación en decisiones sobre el otro.

6. Prevenir y declarar los conflictos de interés, informando de inmediato cualquier situación personal o familiar que pueda afectar su imparcialidad o interferir en las decisiones laborales.

7. Hacer uso adecuado de los bienes, recursos y medios de FONDECOM, evitando su desperdicio, uso indebido o destinación a fines personales.

8. Respetar los horarios y las normas sobre desconexión laboral, garantizando un equilibrio entre la vida laboral y personal, conforme a la normatividad vigente.

9. Participar activamente en las capacitaciones y actividades orientadas al fortalecimiento de la cultura ética y de cumplimiento en la organización.

El incumplimiento de estos deberes podrá ser objeto de investigación y sanción, de acuerdo con lo previsto en el Reglamento Interno de Trabajo, a la normatividad vigente en materia de debido proceso disciplinario y el Estatuto.

CAPÍTULO IV
CONFLICTO DE INTERÉS: DEFINICIÓN, MANEJO Y PREVENCIÓN

ARTÍCULO 12. DEFINICIÓN Y DIVERSAS SITUACIONES DE CONFLICTO DE INTERÉS

Se entiende por conflicto de interés toda situación en la que los intereses personales, familiares, económicos o de cualquier otra índole de un trabajador, directivo o miembro de los órganos institucionales de FONDECOM puedan influir, real o potencialmente, en la imparcialidad de sus decisiones o actuaciones en el ejercicio de sus funciones.

El conflicto de interés puede presentarse, entre otros casos, cuando una persona vinculada a FONDECOM:

- Participa en decisiones que pueden generar beneficios o perjuicios para sí misma, sus familiares o allegados.

- Interviene en procesos de contratación, crédito, selección o supervisión donde exista relación personal, familiar o económica con los interesados.

- Utiliza su cargo para obtener ventajas o favores de proveedores, asociados o terceros.

- Revela o emplea información privilegiada en beneficio propio o de otros.

- Acepta obsequios, dádivas o atenciones

que puedan influir en sus decisiones laborales o institucionales.

• Integra simultáneamente órganos de dirección, control o contratación con intereses contrapuestos.

Estas situaciones, aun cuando no produzcan un beneficio directo, comprometen la objetividad, la ética y la confianza depositada por los asociados y por laorganización.

Los trabajadores y directivos están obligados a identificar, prevenir y declarar oportunamente cualquier circunstancia que pueda configurar conflicto de interés, informando por escrito a la Gerencia, a la Junta Directiva o al Comité de Control Social y comité de ética, según corresponda.

Parágrafo: FONDECOM respeta la vida privada y el libre desarrollo de la personalidad de sus trabajadores y asociados; en consecuencia, no sanciona las relaciones sentimentales o de pareja en sí mismas. Sin embargo, cuando dichas relaciones se den entre personas vinculadas por una relación de subordinación laboral, evaluación de desempeño, decisión sobre beneficios económicos, selección de personal, otorgamiento de créditos o cualquier otro vínculo que pueda afectar la objetividad en la toma de decisiones, deberán ser informadas oportunamente a la Gerencia y al Comité de Ética cuando se trate de la gerencia, directivos o asociados.

En ningún caso se permitirán privilegios, tratos preferenciales, presiones, represalias ni conductas de acoso derivadas de una relación sentimental, tampoco se permitirán manifestaciones de afecto de carácter íntimo en espacios o momentos que afecten la disciplina, el ambiente de trabajo o la imagen institucional.

ARTÍCULO 13. PROCEDIMIENTO PARA EL MANEJO Y LA PREVENCIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS.

Todo trabajador, directivo o miembro de los órganos institucionales de FONDECOM deberá actuar con transparencia y lealtad, evitando cualquier situación que pueda afectar la objetividad de sus decisiones. Para tal efecto, el manejo y la prevención de los conflictos de interés se regirán por el siguiente procedimiento:

1. Identificación: cada persona deberá analizar si sus intereses personales, familiares o económicos pueden interferir con sus deberes institucionales. Si identifica una posible situación de conflicto, deberá informarlo de inmediato a su superior jerárquico o al comité de ética cuando se trate de directivos, comités o asociados, describiendo la naturaleza del conflicto, las personas involucradas y las posibles implicaciones.

2. Evaluación: el superior jerárquico o el comité de ética verificará los hechos expuestos y determinará si la situación configura un conflicto real, potencial o aparente, garantizando el debido

proceso, la confidencialidad y la imparcialidad.

3. Abstención: mientras se analiza el caso, la persona involucrada deberá abstenerse de participar en cualquier decisión, trámite o gestión relacionada con el asunto objeto del conflicto.

4. Decisión: el superior jerárquico o el comité de ética emitirá una

determinación escrita en la que indicará las medidas preventivas o correctivas necesarias, las cuales deberán ser acatadas por el involucrado.

5. Seguimiento y registro: la Gerencia llevará un registro confidencial de las declaraciones y decisiones adoptadas frente a conflictos de interés, como parte del sistema de control interno y de transparencia institucional.

ARTÍCULO 14. CONSECUENCIAS FRENTE A ACTUACIONES QUE CONFIGUREN CONFLICTO DE INTERÉS

Cuando un asociado, directivo, miembro de la Junta Directiva, integrante del Comité de Control Social, trabajador, proveedor o contratista, asesoría o asistencia técnica incurra en conductas que configuren conflicto de interés, será objeto de las sanciones previstas en los instrumentos normativos y contractuales que rijan su vínculo con FONDECOM.

Las medidas aplicables se impondrán conforme a lo establecido en el Estatuto Social, el Reglamento Interno de Trabajo, los contratos laborales o comerciales y las políticas institucionales, observando siempre el debido proceso y el derecho de defensa.

CAPITULO V
MANEJO DE RELACIONES CON TERCEROS INTERESADOS

ARTÍCULO 15. RÉGIMEN APLICABLE A LAS RELACIONES CON PROVEEDORES, PRESTADORES DE SERVICIOS Y ASESORES

Las relaciones de FONDECOM con sus proveedores, prestadores de servicios, asesores, consultores y demás personas u organizaciones externas se regirán por principios de transparencia, integridad, respeto mutuo y responsabilidad social, con el propósito de fortalecer la confianza y asegurar una gestión ética y eficiente de los recursos institucionales.

FONDECOM garantiza que toda relación comercial o contractual con terceros se desarrollará bajo los siguientes compromisos:

1. Brindar un trato justo y equitativo, respetando los términos acordados, las condiciones de pago y los criterios de selección previamente establecidos.

2. Asegurar un entorno de trabajo basado en el respeto y la buena fe, libre de coerción, intimidación o cualquier práctica

que atente contra la dignidad humana.

3. Promover relaciones de largo plazo fundamentadas en la calidad, la eficiencia, la competitividad y la confianza recíproca.

Por su parte, los terceros que mantengan vínculos con FONDECOM deberán ajustar su conducta a los principios de este Código de Ética y Conducta, y en consecuencia se comprometen a:

1. Abstenerse de ofrecer, entregar o recibir regalos, beneficios o dádivas que puedan influir o aparentar influencia en las decisiones de los trabajadores o directivos de FONDECOM.

2. Evitar cualquier acción u ofrecimiento que condicione la gestión institucional, comprometa la objetividad o genere conflictos de interés.

3. Respetar y proteger el buen nombre de FONDECOM, absteniéndose de difundir información falsa o de realizar prácticas que afecten su reputación.

4. Informar de manera oportuna a FONDECOM sobre cualquier situación, hecho o irregularidad que pueda afectar su operación o integridad, siempre que no esté amparada por reserva legal.

5. Suscribir y cumplir acuerdos de ética, gestión y confidencialidad, cuando así lo requiera la naturaleza del vínculo contractual o comercial.

La observancia de estas reglas es obligatoria y constituye parte esencial del compromiso ético que debe regir todas las relaciones de FONDECOM con actores externos. El incumplimiento por parte de los terceros podrá dar lugar a la terminación del contrato o relación comercial, sin perjuicio de las acciones legales correspondientes.

ARTÍCULO 16. ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS

La gerencia de FONDECOM definirá las políticas generales para la adquisición de bienes y servicios, garantizando que todos los procesos de contratación se desarrollen bajo los principios de legalidad, transparencia, eficiencia, libre concurrencia, objetividad y experiencia.

Toda decisión relacionada con la adquisición de bienes o la contratación de servicios deberá fundamentarse en un análisis integral de las condiciones técnicas, jurídicas, comerciales y económicas que resulten más favorables para FONDECOM, procurando siempre la optimización de los recursos institucionales y la protección del patrimonio colectivo.

Los procesos de compra y contratación deberán realizarse conforme a las políticas internas, los procedimientos administrativos y las normas aplicables al régimen de los fondos de empleados, garantizando la selección objetiva y la igualdad de oportunidades para todos los oferentes.

ARTÍCULO 17. INTERPRETACIÓN Y ACTUALIZACIÓN

La interpretación de las disposiciones contenidas en este capítulo corresponderá al comité de ética, quienes deberán aplicar los principios de buena fe, transparencia, objetividad e imparcialidad en la valoración de los casos de conflicto de interés.

Este Código será objeto de revisión y actualización periódica, especialmente cuando se presenten modificaciones normativas, cambios en la estructura organizacional o situaciones que evidencien la necesidad de fortalecer los mecanismos de prevención y control ético.

Cualquier interpretación o actualización deberá mantener la coherencia con los valores institucionales de FONDECOM, el Reglamento Interno de Trabajo y las normas legales vigentes sobre integridad, ética y transparencia en las entidades del sector solidario.

CAPITULO VI
DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 18. VIGENCIA

El presente Código entra en vigor a partir de su aprobación por la Junta Directiva de FONDECOM, reemplazará cualquier versión anterior y permanecerá vigente hasta tanto sea modificado o actualizado conforme a las disposiciones legales y políticas internas.

La Gerencia y la Junta Directiva serán responsables de su divulgación, cumplimiento y capacitación entre los trabajadores, directivos, comités de apoyo y demás órganos institucionales y garantizará que cada trabajador conozca, firme y se comprometa con su observancia.

En caso de contradicción entre este Código y otras normas internas, prevalecerán las disposiciones de este documento, sin perjuicio de la aplicación prioritaria de las normas legales vigentes y del Reglamento Interno de Trabajo de FONDECOM.

Aprobado por la Junta Directiva según acta No. 842 del 18 de diciembre de 2025.

ANDRES TORRES HERRERA
Presidente de Junta Directiva

LUZ MARY BARONA TORRES
Secretaria de Junta Directiva

FECHA DE CREACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA: 18/10/2015
FECHA DE ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA: 18/12/2025