

CÓDIGO DE ÉTICA PARA LOS COLABORADORES FE SIN TRIBUNALES 2025



FE SIN TRIBUNALES
Conciliación - Arbitraje & Dispute Boards



INDICE

CÓDIGO DE ÉTICA PARA LOS COLABORADORES CENTRO DE ARBITRAJE FE SIN TRIBUNALES	4
ARTICULO 1°- PREFACIO	4
ARTICULO 2°- OBJETIVO.-	5
ARTICULO 3°- ALCANCE.-	5
ARTICULO 4°- DEL PERSONAL (COLABORADORES) DEL CENTRO.-	5
ARTICULO 5°- VALORES.-	5
ARTICULO 6°- NUESTRAS AUTORIDADES.-	6
ARTICULO 7°- NORMAS DE COMPORTAMIENTO DE LOS COLABORADORES EN EL EFERCICIO DE SUS FUNCIONES.-	7
ARTICULO 8°- SANCIONES.-	9
ARTICULO 9°- PROCEDIMEINTO DE LAS MEDIDAS COERCITIVAS.-	11
ARTICULO 10°- DISPOSICIONES FINALES.-	13



FE SIN TRIBUNALES

Conciliación - Arbitraje & Dispute Boards

CÓDIGO DE ÉTICA PARA LOS COLABORADORES CENTRO DE ARBITRAJE FE SIN TRIBUNALES

El presente Código de Ética se formula teniendo como referente a los siguientes códigos de ética: Código de Ética del Organismo Especializado Organismo Especializado para las Contrataciones Públicas Eficientes – OECE.

ARTICULO 1°- PREFACIO.- El presente Código de Ética, busca garantizar la buena fe y principios éticos que rigen al centro de arbitraje lo que hace de suma importancia el cumplimiento dirigido a los colaboradores que se encuentran laborando dentro de la institución.

El servicio que se brinda garantiza la plena transparencia y cumplimiento de actividades conforme a la disposición de centro de arbitraje; siempre asegurando cada proceso de manera íntegra y respondiendo de manera adecuada a cada solicitud de las partes.

El centro de arbitraje se responsabiliza únicamente por el incumplimiento de los colaboradores que se encuentren laborando dentro de la planilla actual, y no de antiguos trabajadores o no trabajadores que, por mala fe busquen generar supuestos beneficios o pérdidas respecto a las partes.

Se contempla que cada colaborador siga rígidamente el código de ética del Centro de Arbitraje y los otros cuerpos normativos que pertenecen a FE SIN TRIBUNALES; por lo tanto, ninguno de los colaboradores (incluso por orden jerárquica o de cualquier otra índole) puede faltar de ninguna forma posible al presente Código ni a los cuerpos previstos pertenecientes al Centro de Arbitraje.

No existe la eximición de responsabilidad, siempre que el presente código y los demás cuerpos normativos serán hechos llegar a través de correo u otro medio de comunicación a forma de revisión obligatoria para futuras desavenencias.

ARTICULO 2°- OBJETIVO.- El presente Código de Ética, tiene como objetivo establecer los principios, valores y normas de conducta que guían el comportamiento profesional, laboral y personal de todos los integrantes de la organización. Su finalidad



FE SIN TRIBUNALES

Conciliación - Arbitraje & Dispute Boards

es fomentar una cultura de integridad, responsabilidad y respeto, promoviendo un entorno de trabajo ético, transparente y comprometido con la legalidad, así como fortalecer la confianza entre la organización, sus colaboradores, clientes, proveedores y la sociedad en general.

ARTICULO 3°- ALCANCE.- Todas las disposiciones del presente Código de Ética es conducente a todos los colaboradores de FE SIN TRIBUNALES así como otros que actúen de manera directa o indirecta en el centro de arbitraje y son de obligatorio cumplimiento; estas se entenderán como cumplidas en cada función que desarrollen. Por tanto, se prohíbe cualquier actuación o actuaciones que perjudiquen de cualquier manera y vulneren el Código de Ética.

ARTICULO 4°- DEL PERSONAL (COLABORADORES) DEL CENTRO.- Dentro del Centro FE SIN TRIBUNALES, el gerente, secretarios(as) arbitrales, secretarios(as) técnicos, jefe de recursos humanos y demás personal tiene el deber de velar por el cumplimiento estricto del código y cumplir con las actividades que vinculen al propósito del Centro, así como estar comprometidos de alcanzar la misión, visión, miras y objetivos trazados.

ARTICULO 5°- VALORES.- Los valores que guían al centro son los siguientes:

- **Integridad.** Actuar de manera ética y coherente, tomando decisiones responsables y manteniendo estándares morales altos en todas las acciones dentro y fuera de la empresa.
- **Respeto.** Es fundamental el correcto desarrollo de las funciones y sus actuaciones a la altura del centro, siempre actuando con rectitud y ética profesional y sin causar faltas o desavenencias
- **Liderazgo.** Inspirar y guiar a los equipos con responsabilidad, promoviendo la cooperación, el crecimiento y siendo un ejemplo de los valores corporativos para fomentar un entorno productivo.
- **Excelencia.** Compromiso con la calidad en todos los aspectos de las operaciones, buscando siempre mejorar procesos, superar expectativas y generar un impacto positivo en los resultados.



FE SIN TRIBUNALES

Conciliación - Arbitraje & Dispute Boards

- **Transparencia.** Actuar de manera abierta y clara, asegurando que la información relevante esté disponible y se fomente un ambiente de confianza entre colaboradores y partes interesadas.
- **Innovación.** Fomentar la creatividad y la búsqueda de soluciones nuevas, adaptándose a los cambios y mejorando continuamente los servicios que brindamos y asegurando los procesos para mantener la competitividad.
- **Igualdad.** Promover un entorno inclusivo donde todos los colaboradores tengan las mismas oportunidades, respetando y valorando las diferencias individuales sin discriminación.
- **Honestidad.** Actuar con sinceridad y transparencia en todas las interacciones, garantizando la confianza mutua y la correcta ejecución de las actividades profesionales.
- **Seguridad.** Proteger la integridad física, procesos y activos de la empresa, asegurando un ambiente laboral libre de riesgos y amenazas para todos los colaboradores.

Los valores plasmados en este Código son practicados y respetados por cada miembro dentro y fuera del centro en ejercicio de sus funciones.

Es parte inherente de FE SIN TRIBUNALES los valores, los que caracterizan al centro representado por sus trabajadores cuando desempeñan su labor garantizando un clima de rectitud y respaldo en cada servicio que brinda.

ARTICULO 6º- NUESTRAS AUTORIDADES.- En FE SIN TRIBUNALES, aquellos encargados de guiar a los equipos tienen la responsabilidad de actuar con integridad, promoviendo un ambiente donde se respeten los valores y objetivos de la organización; su tarea principal es inspirar, apoyar y asegurar el crecimiento de cada colaborador.

Es parte de cada AUTORIDAD dentro del centro,

- a) **Fomentar la colaboración:** Crear un entorno donde todos trabajen juntos, aprovechando las fortalezas individuales para alcanzar metas comunes.
- b) **Establecer objetivos claros:** Definir metas alcanzables que impulsen a los equipos a superar sus propios límites.



FE SIN TRIBUNALES

Conciliación - Arbitraje & Dispute Boards

- c) **Comunicación constante:** Mantener un flujo abierto de información, escuchando y atendiendo las inquietudes de los colaboradores.
- d) **Evaluación y retroalimentación:** Reconocer logros y corregir desviaciones de forma constructiva para fomentar el desarrollo.
- e) **Ser ejemplo de los valores:** Actuar con honestidad y conforme al presente código y otros cuerpos normativos de FEN SIN TRIBUNALES que se dé a reflejar los principios de la empresa en todas las acciones que realicen.

ARTICULO 7°- NORMAS DE COMPORTAMIENTO DE LOS COLABORADORES EN EL EFERCICIO DE SUS FUNCIONES.-

Las normativas que rigen a todo colaborador de FE SIN TRIBUNALES son:

1. Respeto y Dignidad en el Trabajo

Todos los miembros del centro FE SIN TRIBUNALES deben tratar a sus compañeros, supervisores y colaboradores con respeto y consideración, promoviendo un ambiente libre de discriminación y trato injusto.

Cualquier actitud que implique discriminación, hostigamiento o acoso, ya sea por razón de género, origen, religión o cualquier otro factor, será rechazada rotundamente.

2. Confianza y Colaboración

La confianza es esencial en cualquier ambiente de trabajo, por lo que se espera que todos los colaboradores trabajen de manera abierta y colaborativa, manteniendo una comunicación clara y honesta; fomentando la confianza mutua que resulta fundamental para el desarrollo efectivo de los proyectos y tareas dentro del centro.

3. Responsabilidad y Compromiso con la Calidad

Cada miembro debe cumplir con sus responsabilidades de manera puntual y profesional, esforzándose por realizar sus tareas con la mayor calidad posible;



el compromiso con los procesos y con los objetivos del centro es clave para el éxito de los proyectos en los que participamos.

4. Integridad y Transparencia

Las decisiones y acciones deben ser tomadas de acuerdo con los principios de honestidad y transparencia; y es imperativo que todas las actividades, tanto dentro como fuera del centro, sean ejecutadas con la máxima integridad, evitando cualquier tipo de conducta que pueda generar conflictos de interés.

5. Confidencialidad de la información

El respeto por la privacidad y la confidencialidad de la información es esencial. Los miembros del centro deben asegurar que toda la información confidencial relacionada con los proyectos, clientes, socios y colaboradores se mantenga de forma segura y no sea divulgada sin la debida autorización.

6. Uso Responsable de los Recursos

Todos los colaboradores deben utilizar los recursos materiales y tecnológicos del centro de manera responsable, asegurando su cuidado y evitando su mal uso o desperdicio.

Es preciso mencionar que el uso de los recursos debe estar orientado exclusivamente a los fines laborales establecidos.

7. No Tolerancia al Uso de Sustancias

El centro mantiene un ambiente libre de drogas y alcohol. Cualquier comportamiento relacionado con el consumo de sustancias ilegales o el uso indebido de alcohol ya sea dentro o fuera del centro en horario laboral o cualquier forma que represente la ingesta de alcohol, será considerado un incumplimiento grave de las normas de comportamiento.

8. Colaboración en la Resolución de Conflictos

Los conflictos deben ser gestionados de manera constructiva y respetuosa; en caso de desacuerdos, se fomenta el diálogo abierto y el enfoque en soluciones



que beneficien a todas las partes involucradas, evitando actitudes confrontativas que puedan perjudicar el clima laboral.

Cualquier conducta o situación que perjudique el funcionamiento del centro o que infrinja las directrices del Código de Ética o las políticas internas de la organización será considerada una falta.

El caso será revisado por el comité encargado, quien llevará a cabo una evaluación imparcial para determinar la respuesta más apropiada según la gravedad de la infracción y sus efectos [sanción(es)].

ARTICULO 8°- SANCIONES.- Las sanciones se aplicarán de acuerdo con la gravedad del incumplimiento y el impacto que este tenga sobre el centro y sus miembros, se tomará en cuenta el contexto de cada situación y la primera infracción será evaluada considerando las circunstancias particulares.

Las sanciones pueden variar desde medidas correctivas suaves hasta la terminación de la relación laboral, en función de la seriedad del comportamiento.

1. **Amonestación Verbal**

Se aplicará cuando el comportamiento del colaborador infrinja levemente las normas de conducta o sea un primer incidente sin intenciones maliciosas.

La amonestación verbal busca concienciar al individuo sobre la importancia de seguir las normas y mejorar su comportamiento.

2. **Amonestación Escrita**

En caso de reincidencia o cuando la infracción haya afectado levemente a otros miembros del centro, se procederá a una amonestación escrita, esta sanción será registrada en el expediente del colaborador y se le brindará la oportunidad de explicar su comportamiento para buscar una resolución.

3. **Suspensión Temporal de Funciones**

Se aplicará cuando el incumplimiento de las normas sea grave y cause un impacto negativo en el ambiente laboral o en el desempeño del equipo, dicha



suspensión será por un período determinado y con el fin de permitir al colaborador reflexionar sobre su comportamiento, a la vez que se da un espacio para mejorar.

4. Reasignación de Funciones

En caso de que un colaborador no cumpla con sus responsabilidades de forma continua, pero su desempeño en otras áreas sea satisfactorio, se podrá considerar una reasignación de funciones.

Este cambio busca que el colaborador se enfoque en tareas donde su contribución pueda ser más positiva, a la vez que se le da la oportunidad de mejorar en el ámbito anterior.

5. Descuento en Remuneración

Cuando la infracción implique una falta grave de compromiso o negligencia que afecte el cumplimiento de objetivos o tareas asignadas, se podrá aplicar un descuento en la remuneración.

6. Terminación del Contrato

Esta sanción se aplicará en casos muy graves, como la revelación de información confidencial, fraude, acoso o cualquier comportamiento que ponga en riesgo el bienestar de los colaboradores o la integridad de la organización.

La terminación será una medida extrema y se llevará a cabo solo después de una investigación exhaustiva y una evaluación justa de los hechos o en su caso cuando sea infraganti, la terminación del contrato será de inmediata.

7. Denuncia ante Autoridades Competentes

En situaciones donde la conducta del colaborador constituya una infracción legal [muy grave], como robo, fraude o actividades ilegales, se procederá con la denuncia ante las autoridades competentes.

Esta acción busca proteger la integridad del centro y asegurar que se cumpla con las leyes y normativas del país.



Las sanciones que se impongan a los colaboradores que hayan incurrido en el incumplimiento de las normas o en la comisión de faltas serán determinadas conforme al procedimiento establecido en el presente Código, o en su defecto, por reglamento interno de FE SIN ARBITRAJES. Cada caso será evaluado individualmente, aplicando las medidas correctivas de acuerdo con la gravedad de la infracción y en conformidad con las políticas del centro.

ARTICULO 9°- PROCEDIMIENTO DE LAS MEDIDAS COERCITIVAS.- Cada infracción al presente Código de Ética será analizado con base en su gravedad y el impacto que cause en el desarrollo de las actividades del centro. El proceso se llevará a cabo de forma objetiva e íntegra, cumpliendo con los valores establecidos en el presente Código.

Las medidas correctivas a implementar dependerán de la naturaleza de la infracción y podrán incluir las siguientes acciones:

- Amonestación verbal o escrita.
- Suspensión temporal de funciones.
- Reasignación de funciones.
- Descuento de remuneración.
- Término del vínculo laboral.
- Denuncia ante las autoridades pertinentes, según la gravedad de la falta cometida.

9.1. La Clasificación de Faltas y Medidas Disciplinarias Propuestas.

Las faltas se clasificarán según su impacto y se asignarán medidas correctivas proporcionadas a su nivel de gravedad. La clasificación es la siguiente:

Tipo de Falta	Ejemplo de Conducta	Medida Disciplinaria Sugerida
---------------	---------------------	-------------------------------



FE SIN TRIBUNALES

Conciliación - Arbitraje & Dispute Boards

Leve	No presentar oportunamente o con días de atraso sin justificación la documentación requerida.	Amonestación verbal o escrita
Grave	El incumplimiento de las normativas.	Suspensión temporal de funciones. Reasignación de funciones. Descuento de remuneración.
Muy Grave	Acoso u el hostigamiento sexual a algún colaborador, sin importar la jerarquía que hubiese.	Término del vínculo laboral. Denuncia ante las autoridades pertinentes, según la gravedad de la falta cometida.

NOTA.

- Cuando se haya cometido con anterioridad una falta leve, se considera falta grave, cuando se incurra de manera repetitiva o prolongada.
- Cuando se haya cometido con anterioridad una falta grave, se considera falta muy grave, cuando se incurra de manera repetitiva o prolongada.

9.2. Autoridad para la evaluación de medidas coercitivas



FE SIN TRIBUNALES

Conciliación - Arbitraje & Dispute Boards

Para asegurar la correcta aplicación de las medidas disciplinarias, se constituirá un Comité de Evaluación y Cumplimiento, compuesto por el Gerente general, el Consejo Superior y/o adicionalmente si se ameritase, un miembro de Recursos Humanos. Este comité tendrá las responsabilidades de analizar y evaluar los reportes de faltas cometidas por los colaboradores de FE SIN TRIBUNALES; asimismo son los encargados de imponer las sanciones y medidas correctivas que correspondan a cada caso en particular. Y, una vez impuesta las medidas, el comité se encargará de supervisar la ejecución de acciones correctivas y asegurar la implementación de mejoras continuas.

ARTICULO 10°- DISPOSICIONES FINALES.-

PRIMERA.- Para la aplicación supletoria del presente Código de Ética se tendrá en cuenta los demás cuerpos normativos como el Código de Ética de Arbitraje y el Código de Ética de la Junta de Prevención y Resolución Disputas pertenecientes a FE SIN TRIBUNALES.

SEGUNDA.- La interpretación y aplicación de las normas contenidas en este Código de Conducta corresponde exclusivamente a la dirección del centro. Cualquier duda o consulta sobre la implementación de las disposiciones deberá ser dirigida al Comité de Evaluación y Cumplimiento, quien brindará el esclarecimiento necesario.

TERCERA.- El centro podrá modificar o actualizar este Código de Ética, en función de la evolución de las políticas internas, la normativa vigente y las necesidades organizacionales. Las modificaciones serán comunicadas a todos los colaboradores, quienes deberán confirmar su conocimiento y aceptación de las nuevas disposiciones.

CUARTA.- Todos los colaboradores deberán adherirse a las disposiciones aquí contenidas durante el ejercicio de sus funciones; cualquier incumplimiento será evaluado según el procedimiento establecido y dará lugar a las sanciones correspondientes.

QUINTA.- Las partes involucradas en cualquier procedimiento relacionado con este Código deberán garantizar la confidencialidad de la información. Cualquier divulgación no autorizada de datos relacionados con incumplimientos o investigaciones será considerada una violación a las normativas del centro.



FE SIN TRIBUNALES

Conciliación - Arbitraje & Dispute Boards

SEXTA.- Cualquier disputa que surja en relación con la interpretación o aplicación de este Código de Conducta será resuelta internamente, de acuerdo con los procedimientos establecidos. En casos donde no sea posible llegar a un acuerdo, el centro podrá recurrir a un mecanismo de mediación externa para llegar a una solución final.

SÉPTIMA.- El presente Código es aprobado con fecha 19 de mayo de 2025 y entra en vigencia a partir del día siguiente de la aprobación por el Consejo Superior de Arbitraje de FE SIN TRIBUNALES.