



CÓDIGO DE CONDUCTA

ARQUITECTURA SIN FRONTERAS

Andalucía · Cataluña · Euskadi · Galicia · Levante · Madrid · Navarra

REVISIÓN 2025



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

VALORES DE ARQUITECTURA SIN FRONTERAS

CÓDIGO DE CONDUCTA DEL VOLUNTARIADO Y PERSONAL DE ASFE

PROTOCOLO DE GESTIÓN DEL CONFLICTO

NORMATIVAS DE REFERENCIA



INTRODUCCIÓN

La misión de Arquitectura Sin Fronteras es la de trabajar en la mejora de la habitabilidad y la defensa del derecho de las personas a un hábitat digno promoviendo el desarrollo humano equitativo y sostenible.

Arquitectura Sin Fronteras España (ASFE) es una Asociación no gubernamental e independiente, de interés público, con personalidad jurídica propia y constituida por tiempo indefinido el 25 de noviembre de 1992. La Asociación está inscrita en el Registro de Asociaciones y tiene plena capacidad para obrar, con sujeción a lo establecido en el ordenamiento jurídico.

El presente documento tiene como finalidad la de establecer unos parámetros de conducta de las personas voluntarias y contratadas, en el desarrollo de los proyectos de Arquitectura Sin Fronteras (ASFE) en Cooperación Internacional, Cooperación Local y Educación para el Desarrollo que se lleven a cabo tanto en España como en los diferentes países en los que trabaja ASFE.

Este Código de Conducta tiene aplicación a toda persona que realice cualquier labor en ASFE, sea cual sea su posición dentro de la asociación (persona voluntaria, persona asociada o personal contratado).

VALORES DE ARQUITECTURA SIN FRONTERAS

ASFE como ONG para el Desarrollo una serie de valores ideológicos y de actuación que deben tomarse como referentes para desarrollar el trabajo de manera correcta en todos sus proyectos.

VALORES IDEOLÓGICOS

- **Derechos humanos:** Creemos que los Derechos Humanos son la base de la dignidad de las personas y el marco de nuestro trabajo.
- **Desarrollo Sostenible y Desarrollo No Dependiente:** Nuestras actuaciones se enfocan bajo una perspectiva de desarrollo sostenible, buscando satisfacer las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras de satisfacer sus propias necesidades. Dichas actuaciones no crearán una dependencia externa, ni económica ni tecnológica, promoviendo la autonomía y el desarrollo local y asegurando en un futuro la viabilidad de los proyectos.
- **Igualdad de oportunidades y equidad de género:** Creemos firmemente en la dignidad de todas las personas por igual, sin distinción social, religiosa o étnica, para la igualdad de oportunidades en el derecho al hábitat digno, incorporando la perspectiva de género y edad en la base del proyecto.
- **Interculturalidad:** Trabajamos para que nuestras intervenciones respeten siempre los valores de las culturas de los colectivos involucrados, luchando contra cada tipo de discriminación cultural.
- **Responsabilidad y Ética:** Asumimos la responsabilidad de la organización y de cada una de las personas que la integran, sobre los impactos que se derivan de nuestras actuaciones. Promovemos los valores éticos, tanto en la vida pública como privada, comenzando por el propio ejemplo de nuestro modo de hacer.
- **Cooperación horizontal:** Una cooperación entre iguales basada en el intercambio de experiencias y conocimientos.

- **Transformación social:** Labor enfocada en la búsqueda de procesos que produzcan cambios reales y que permitan mejorar la vida de los más vulnerables y de la sociedad en general.
- **Empoderamiento:** Creemos que nuestra labor debe estar encaminada a aumentar la autonomía y las capacidades de los individuos y colectivos sobre los recursos y las decisiones que afectan a su vida haciéndoles protagonistas y partícipes de su propio desarrollo.
- **Derechos económicos, sociales y culturales:** Nuestro trabajo se enmarca en la consideración de la vivienda y el hábitat como un derecho social fundamental e interrelacionado con los derechos económicos y culturales.

VALORES DE ACTUACIÓN

- **Democrática y horizontal:** Participación plena de todas las personas socias, voluntarias y contratadas.
- **Transparencia:** Tenemos un compromiso de rendición de cuentas hacia nuestras partes interesadas, en especial a nuestros financiadores, socio/as y contrapartes locales, como requisito para la confianza.
- **Independencia:** La organización desempeña su labor con total autonomía de decisión y actuación
- **Eficiencia y eficacia:** Buscamos alcanzar los objetivos propuestos atendiendo a la optimización de los recursos económicos, materiales y personales de los que disponemos.
- **Participación:** Tenemos una actitud de escucha y entendemos el valor derivado de las contribuciones y aportaciones de nuestras partes interesadas, por lo que promovemos su participación en nuestros procesos.
- **Trabajo en red:** Coordinar esfuerzos con otras organizaciones afines, tanto nacionales como internacionales, para multiplicar los resultados y generar una retroalimentación colectiva.
- **Voluntariado:** Creemos en el compromiso y el aporte voluntario como medio de transformación social y realización personal.
- **Soluciones apropiadas:** Apostamos por aplicar en la ejecución y gestión de nuestros proyectos, las soluciones y tecnologías más apropiadas, eficientes, sostenibles y adaptadas a cada contexto y cultura.



- **Independencia Política y Religiosa:** La Asociación no se vincula a ningún partido político ni a ningún credo o tendencia religiosa. Tampoco discrimina a ninguna parte interesada por motivos políticos o religiosos.

CÓDIGO DE CONDUCTA DEL VOLUNTARIADO Y PERSONAL DE ASFE

Conducta ética:

Las personas vinculadas a ASFE sujetas a las prescripciones de este Código actuarán siempre con ética e integridad, y en ningún caso desarrollarán actividades contrarias a los principios fundamentales o al compromiso de la asociación.

No podrán utilizar el nombre, activos o recursos de ASFE para la obtención de privilegios ni beneficios lucrativos. Tampoco podrán en ningún caso dar ni recibir cualquier tipo de comisión como consecuencia de las actividades que desarrollen en la asociación, así como provocar situaciones de extorsión y chantaje para el desarrollo de los proyectos.

En las contrataciones de personal técnico expatriado o en sede se establecerán mecanismos objetivos en la selección de personal que impiden favorecer la práctica de nepotismo con personas vinculadas con las comisiones de evaluación y contratación.

Cuando en el desempeño de sus funciones dispongan de recursos de ASFE, los utilizarán de forma económica, austera, prudente y discreta, evitando incurrir en gastos superfluos e innecesarios.

Toda persona perteneciente a ASFE deberá tener un trato de respeto y empatía con el resto de personas involucradas en los proyectos desarrollados, promoviendo la horizontalidad, la interculturalidad y la cooperación de las partes. No se permitirán actitudes y acciones que tengan relación con la fobia a la diversidad (racismo, homofobia, machismo, xenofobia, credo, etc.).

Toda persona perteneciente a ASFE deberá tener un trato con el resto de personas que esté en contra y no sea favorecedor de agresiones de carácter sexual, tanto acoso como abuso, de manera psicológica o física, siendo éstas acciones debidamente comunicadas a las Juntas Directivas en caso de producirse por algún miembro de la asociación o externo en el marco de los proyectos desarrollados.

Legalidad y representatividad:

Las personas vinculadas a ASFE sujetas a las prescripciones de este Código cumplirán los



Estatutos de ASFE, así como todos los documentos de la asociación que se dicten por los órganos competentes para ello, Asamblea General y Junta Directiva, y que les resulten de aplicación en su ámbito específico de actuación.

Las personas vinculadas a ASFE no podrán representar a ASFE en plataformas o en firma de manifiestos sin solicitar la confirmación de la Junta Directiva de su demarcación.

Lealtad y buena fe:

Las personas vinculadas a ASFE sujetas a las prescripciones de este Código ajustarán en todo momento su actuación a los principios de buena fe, lealtad y respeto para y con la asociación y, en general, todas las personas voluntarias, socias y contratadas que integran la asociación.

Comunicarán a ASFE, con carácter previo a su efectividad, la aceptación de cualquier cargo o nombramiento que pueda condicionar su compromiso ético con ASFE.

La lealtad conlleva asimismo la sujeción al compromiso de trasladar a la Junta Directiva cualquier irregularidad detectada en la dirección y gestión de ASFE.

Asimismo también se debe velar por la prevención de las irregularidades poniendo de manifiesto las situaciones de acoso, falta de respeto y abuso de poder que se puedan llevar a cabo por personas pertenecientes a ASFE.

Compromiso, eficiencia y participación:

Las personas vinculadas a ASFE sujetas a las prescripciones de este Código mantendrán un compromiso activo y responsable para lograr el cumplimiento de los objetivos marcados por la asociación, actuando con diligencia y eficiencia en el ejercicio de sus funciones.

Esta conducta eficiente y diligente se fundamenta en la asunción de las facultades y deberes de recabar y obtener toda la información necesaria para poder acomodar la propia actuación a las exigencias que impone, así como alcanzar y mantener una formación adecuada para el puesto desempeñado.

De la misma manera, la conducta eficiente y diligente de las Juntas Directivas de Demarcaciones y de ASFE lleva implícita la facultad y el deber de sus miembros de asistir a las reuniones que se convoquen y celebren.

En aras de fomentar la participación de las personas involucradas en la asociación en su gestión y representación, las Juntas Directivas en todos los ámbitos promoverán la



renovación periódica de los cargos, a través de las asambleas de demarcación y de todo ASFE.

Motivación y fomento del voluntariado:

Siendo ASFE una asociación que se compone mayoritariamente de personas voluntarias, las personas vinculadas a ella sujetas a las prescripciones de este Código se ocuparán de promover y motivar el voluntariado.

Cooperación y solidaridad:

Las personas vinculadas a ASFE sujetas a las prescripciones de este Código fomentarán la solidaridad y cooperación entre todas las personas vinculadas a la asociación y favorecerán las relaciones de cooperación con otras organizaciones para el desarrollo sin ánimo de lucro dentro del ámbito de sus responsabilidades.

Abstención en caso de conflicto de intereses:

Las personas vinculadas a ASFE sujetas a las prescripciones de este Código actuarán teniendo en cuenta los intereses de la asociación y en el desarrollo de su función se abstendrán de intervenir en asuntos en los que la existencia de un vínculo significativo, familiar, profesional, comercial y análogo pudiera comprometer su capacidad para ejercer sus funciones con imparcialidad y en beneficio de los objetivos de ASFE

En el caso de existencia de un conflicto de intereses en el desarrollo de su función los miembros de la Junta Directiva informarán de esta circunstancia al órgano al que pertenecen.

Transparencia e integridad de la información:

Las personas vinculadas a ASFE sujetas a las prescripciones de este Código están obligadas a que la información de la que resulten responsables sea veraz y refleje de forma íntegra la realidad de las actuaciones realizadas.

Las personas que estén a cargo de proyectos deberán remitir información detallada y específica, así como elaborar los documentos necesarios que sean reclamados por las Junta Directiva tanto de su Demarcación o como de ASFE.

Las personas que tengan información y/o documentos creados para ASFE no podrán eliminar ni ocultar la información sin transmitirla a las personas responsables.

Asimismo deberán remitir la información y la documentación cuando sea necesaria por parte de la Junta Directiva.

Confidencialidad:

Las personas vinculadas a ASFE sujetas a las prescripciones de este Código se obligan a no revelar la información reservada a la que hayan tenido acceso con motivo de su actividad, incluso una vez dejen de estar vinculadas a la asociación.

Igualmente asumen la obligación de no hacer uso de la información reservada para fines privados, incluso durante los primeros cinco años una vez dejen de estar vinculadas a la asociación.

Prohibición de competencia desleal:

Las personas vinculadas a ASFE sujetas a las prescripciones de este Código no realizarán actos de competencia desleal, utilizando la información y conocimientos adquiridos en ASFE para la realización por cuenta propia y con fines lucrativos de actividades o servicios llevados a cabo por ASFE.

Prevención de Riesgos Laborales:

Las personas vinculadas a ASFE sujetas a las prescripciones de este Código cumplirán las medidas adoptadas por la asociación en materia de seguridad y salud laboral y la Junta Directiva velará para que las personas voluntarias, socias y contratadas realicen su actividad en condiciones de seguridad e higiene.

Las personas vinculadas a ASFE deberán poner en práctica y llevar un seguimiento de los protocolos de seguridad establecidos por ASFE, siempre que existan, y a las recomendaciones que expidan las instituciones representantes de los Estados (consulados, embajadas, etc) sobre la seguridad en el territorio de destino.

PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN DE LAS DENUNCIAS

Toda persona perteneciente a Arquitectura Sin Fronteras España y usuaria puede remitir a cualquier incidencia detectada en el desarrollo de los proyectos de ASFE por medio de estos dos canales:

- a través del **canal de nuestra página WEB;**
- de manera presencial a la persona Responsable de la Demarcación o a cualquier componente del Comité de seguimiento del canal de denuncias, que realizará un informe de lo conversado para poder activar el protocolo de gestión del conflicto. Este documento podrá ser anónimo para salvaguardar la identidad de la persona denunciante. En todo caso, en todo momento se mantendrá la confidencialidad de la información por parte de las persona que reciba dicha denuncia.

El **Comité de Seguimiento** del canal de denuncias está formado por la Vocalía de Voluntariado y otro representante de la Junta Directiva,, la persona responsable de los RRHH de ASFE, Representante de las personas trabajadoras y según la denuncia se invitará a participar de este comité la persona responsable de la demarcación que se vé afectada. Se tendrá en cuenta la posibilidad de contar con asesoramiento externo de asociaciones que se encarguen de casos de conducta en ONGD.

Las denuncias no se podrán hacer de forma anónima. Es necesaria la identificación del denunciante, con nombre y apellidos y, como mínimo, un medio de contacto. ASFE garantiza que no tomará medidas disciplinarias, ni acciones legales, contra la persona que formule una denuncia de buena fe.

Además, la identidad de la persona que formula la denuncia tendrá la consideración de información confidencial y no podrá ser comunicada sin su consentimiento, con las únicas excepciones previstas por la ley y cuando resulte imprescindible para poder investigar los hechos que han motivado la denuncia.

Los pasos a seguir una vez recibida la denuncia

Una vez se recibe la denuncia, el Comité de Seguimiento elaborará un correo de 'recibido' para mantener al tanto a la persona denunciante del tratamiento del caso.

Una vez se recibe la denuncia, el responsable del cumplimiento normativo le asignará un código y se recogerá en un acta la fecha de recepción, la información contenida y la fecha de resolución, así como todas las actuaciones realizadas para llegar a una conclusión.

El Comité de Seguimiento se encargará de tramitar todas las denuncias recibidas. Una vez revisada la denuncia y, en su caso, la documentación que la acompaña, sólo se procederá a archivar la misma, sin una investigación ulterior, cuando los hechos que se atribuyan sean manifiestamente infundados o no sean, de forma clara, constitutivos de ningún incumplimiento, irregularidad o ilícito que afecte a ASFE. En el resto de casos se procederá a la instrucción de la denuncia y, a tal efecto, el Comité de Seguimiento:

- Se entrevistará con la persona que ha presentado la denuncia.
- Se entrevistará con los posibles testimonios.
- Se entrevistará con la persona denunciada.
- Recibirá las pruebas que la persona denunciada o denunciante estime conveniente aportar.
- Obtendrá otras pruebas por cualquier otro medio que de forma razonable y legal pueda utilizar.

La instrucción se realizará lo antes posible y, en cualquier caso, en un plazo de 30 días naturales.

Finalmente, el Comité de Seguimiento emitirá un informe de instrucción que incluirá los hechos, las manifestaciones de las entrevistas, las conclusiones y una propuesta de resolución, que pondrá en conocimiento de la Junta Directiva de la entidad, de la persona denunciada y de la persona que ha hecho la denuncia.

La propuesta de resolución será fundamentada y justificada e incluirá, si corresponde, una propuesta de medidas disciplinarias o sanciones que, en cualquier caso, deberán ser siempre adecuadas y proporcionales al incumplimiento o irregularidad detectada. En caso que se aprecie la constitución de un delito se pondrá en conocimiento de las autoridades.

Denuncias falsas

Cuando existan indicios que hagan sospechar que se ha presentado una denuncia de mala fe, ASFE se reserva el derecho de adoptar las medidas disciplinarias y legales pertinentes respecto a la persona que ha formulado la denuncia.

NORMATIVAS DE REFERENCIA

Código de conducta de las ONGD 2022:

https://coordinadoraongd.org/wp-content/uploads/2022/10/Co%CC%81digo-conducta-2022_COORDI_v3.pdf

*Resolución de 22 de junio de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el **Convenio colectivo estatal de acción e intervención social 2015-2017**, Capítulo VIII, Régimen disciplinario.*

Artículo 39. Principios informadores del régimen disciplinario.

Los preceptos sobre régimen disciplinario tienen como finalidad garantizar la normal convivencia y clima laboral, así como la ordenación técnica y la organización de las entidades, preservando las facultades disciplinarias de la dirección de las entidades en relación con la plantilla.

Para la aplicación de las sanciones establecidas en el presente convenio, en desarrollo del ejercicio del poder disciplinario, se habrán de tener en cuenta las circunstancias concurrentes en el supuesto sancionado, así como el tipo de conducta negligente o intencional, mantenida o esporádica, reincidente o no del trabajador afectado o trabajadora afectada.

Se inspiran y miden en función de:

- Grado de intencionalidad.
- Daño a los intereses y principios de la organización.
- Reiteración o reincidencia.

La actividad sancionadora deberá evitar las formas de aplicación sorpresiva del ejercicio del poder disciplinario, el cual se desarrollará respetando los principios de igualdad de trato, proporcionalidad, ponderación y ecuanimidad.

Artículo 40. Graduación de faltas.

Toda falta cometida por los trabajadores y trabajadoras y que sea constitutiva de un incumplimiento contractual culpable podrá ser sancionada por la dirección de la empresa, debiendo ser clasificada cada falta como leve, grave o muy grave.

A. Faltas leves:

1. El retraso, negligencia o descuido excusables en el cumplimiento de sus funciones.
2. La no comunicación al superior, con la debida antelación, de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe imposibilidad de hacerlo.
3. Una falta de asistencia no justificada. A los efectos del presente régimen disciplinario

tendrán la consideración de faltas de asistencia las faltas de puntualidad de más de cuatro horas o que representen al menos el 40 por ciento de la jornada laboral.

4. La modificación, no autorizada por el superior o no justificada, de los tiempos, tareas o lugares, previamente definidas asignados a cada tipo de trabajo.
 5. La acumulación de hasta tres faltas de puntualidad sin causa justificada en un periodo de 30 días. A tal efecto no tendrá la consideración de falta de puntualidad la que sea de tiempo inferior a 10 minutos.
 6. La dejación de alguna de las funciones propias del puesto de trabajo en el transcurso de una jornada.
 7. No respetar, por negligencia, descuido o voluntad propia, las medidas y normas de seguridad para la prevención de riesgos laborales, cuando de ello pueda derivarse riesgo leve para la salud propia, de otros trabajadores o de los usuarios.
 8. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados de forma reiterada, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para los trabajadores y trabajadoras, las personas destinatarias, para la propia entidad o las administraciones públicas con las que se colabore.
 9. La falta de aseo o limpieza personal.
 10. No aportar a la empresa dentro del plazo reglamentario los partes de baja o confirmación, así como, no comunicar en tiempo y forma los cambios de domicilio y en todo caso en un plazo de 10 días desde el empadronamiento de haberse producido.
- B. Faltas graves:**
1. El retraso, negligencia o descuido no excusables en el cumplimiento de sus funciones salvo lo dispuesto en el punto siguiente.
 2. La acumulación de cuatro a cinco faltas de puntualidad en un periodo de 30 días naturales sin causa justificada.
 3. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de 2 días en el plazo de 30 días naturales.
 4. La dejación de alguna de las funciones propias del puesto de trabajo en el transcurso de dos jornadas en el periodo de un mes.
 5. La comisión de hasta 3 faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza en el plazo de cuatro meses y siempre que se hubiera sancionado con anterioridad y que quede constancia por escrito.
 6. La desatención reiterada en el trato con los usuarios y/o con los compañeros y compañeras así como las ofensas tanto a compañeros y compañeras, como a cualquier otra persona con la que pueda relacionarse en el desempeño de su puesto de trabajo

salvo que por su propia naturaleza pueda ser considerada como muy grave.

7. El uso impropio e inadecuado de equipamientos e instalaciones de la organización para asuntos personales o privados (impresoras, fotocopadoras, teléfonos, Internet, etc.), reiterado y que cause grave perjuicio a la empresa salvo que por la propia naturaleza de los mismos dicho uso pudiera ser considerado como muy grave.

C. Faltas muy graves:

1. El retraso, negligencia o descuido no excusable en el cumplimiento de sus funciones que hubiera ocasionado un perjuicio muy grave a la empresa o Entidad.

2. La vulneración del deber de guardar secreto respecto a los datos de carácter personal que se conozcan en razón de las actividades que se realizan, así como el quebranto o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio a las Entidades y Empresas o que supongan una violación de la Ley de Protección de Datos así como la violación del secreto de la correspondencia, siempre y cuando y con carácter previo el trabajador hubiera recibido directrices al respecto.

3. La dejación de las funciones propias del puesto de trabajo durante 3 o más jornadas en un mes en caso de amonestación previa.

4. La simulación de enfermedad o accidente.

5. La falsedad o la ocultación de la información transmitida a los superiores respecto a las actividades realmente desarrolladas.

6. Las ofensas de naturaleza muy grave y en todo caso las agresiones físicas, los abusos de autoridad y los malos tratos verbales, físicos, psíquicos o morales a las personas destinatarias del servicio o sus familiares (vinculadas al servicio) a compañeros y compañeras, así como a profesionales de otras entidades con los que se colabore en la intervención.

7. No respetar e infringir, por negligencia, descuido o voluntad propia, las medidas y normas de seguridad para la prevención de riesgos laborales, cuando de ello pueda derivarse riesgo grave para la salud propia, de otros trabajadores y trabajadoras o las personas destinatarias del servicio.

8. El uso impropio e inadecuado de equipamientos e instalaciones de la organización para asuntos personales o privados que por su propia naturaleza puedan ser considerados muy graves (porque persigan un aprovechamiento económico propio, supongan la transgresión de la legislación vigente, etc.) y/o la apropiación de bienes materiales, electrónicos, telemáticos, documentales, económicos, etc. de los usuarios, de la Entidad o de otros trabajadores o trabajadoras.

9. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

10. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de más de 3 días en el plazo

de 30 días naturales.

11. La acumulación de 6 faltas de puntualidad o más en un periodo de 30 días naturales.
12. La indisciplina o la desobediencia reiterada en cualquier materia de trabajo.
13. El acoso sexual definido en Código Penal.
14. El acoso laboral.
15. La reincidencia en faltas graves, o muy graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de un año, cuando hayan mediado sanciones.
16. La vulneración grave del código ético y de conducta establecido por la organización.
17. El incumplimiento de los planes de seguridad establecidos por la organización en el país en el que está trabajando compromete su seguridad personal y la de los demás miembros de la organización o a la organización en sí misma.
18. El acoso por homofobia-bifobia-transfobia.
19. Tráfico de estupefacientes.
20. Consumo de drogas en el centro de trabajo en presencia de personas en tratamiento de deshabituación que puedan ocasionar perjuicios en el mismo y consumo habitual de estupefacientes ante colectivos de especial vulnerabilidad sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 55 del presente convenio.

Artículo 41. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

1. Por faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
2. Por faltas graves:
 - Amonestación escrita.
 - Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.
3. Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días.

- Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso al grupo superior.
- Despido.

Artículo 42. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la Empresa tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Las sanciones graves y muy graves se comunicarán motivadamente por escrito al interesado/a para su conocimiento y efectos. La empresa notificará y solicitará la colaboración del comité de empresa o delegados/as de personal, para el mejor esclarecimiento de los hechos, y a la sección sindical si la empresa tuviera comunicación fehaciente de su afiliación o si lo solicitara el afectado/a.

Para la imposición de sanciones por falta muy grave será preceptiva la instrucción de expediente disciplinario informativo.

Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado y solicitará la colaboración del comité de empresa o delegados y delegadas de personal, y a la sección sindical si la empresa tuviera comunicación fehaciente de su afiliación o si lo solicitara el afectado o afectada, para que, ambas partes y en el plazo de seis días naturales, puedan manifestar a la empresa lo que consideren conveniente para el esclarecimiento de los hechos.

En el caso de faltas muy graves la empresa podrá imponer la suspensión de empleo de modo cautelar, y se suspende el plazo de prescripción de la infracción mientras dure el expediente siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de tres meses, a partir de la incoación del pliego de cargos, sin mediar culpa del trabajador expedientado o trabajadora expedientada.

Transcurrido el plazo de seis días naturales y aunque el comité, los delegados y delegadas, la sección sindical o el trabajador y trabajadora no hayan hecho uso del derecho que se les concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al trabajador o trabajadora la sanción, en su caso, que se estime oportuna, de acuerdo a la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente convenio.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanciones graves y muy graves, cuando se trate de miembros del comité de empresa, delegados y delegadas de personal o delegados o delegadas sindicales, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en el período reglamentario de garantías.

El incumplimiento de cualquiera de los trámites del presente artículo, únicamente en los procedimientos de imposición de sanciones por parte de la empresa, debe dejar nula la efectividad de la sanción, así como la calificación de la misma.

Código de conducta del Movimiento de la Cruz Roja y Organizaciones Humanitarias

<https://www2.cruzroja.es/documents/5640665/43296595/C%C3%B3digo+de+Conducta+CRE+2022.pdf/5b24019f-1edb-3c96-edd5-a8bbd20ce62f?t=1675857068231>

La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación define el acoso sexista y el acoso sexual y establece que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su Art.

7:

- > 1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- > 2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- > 3. Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. > 4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

La Ley de Infracciones y sanciones en el orden social en su Art. 8.13 considera infracción muy grave del ordenamiento social. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.

Ley de Voluntariado 45/2015

TÍTULO II

De los voluntarios

Artículo 8. De los voluntarios.

1. Tendrán la condición de voluntarios las personas físicas que decidan libre y voluntariamente dedicar, todo o parte de su tiempo, a la realización de las actividades definidas en el artículo 3.2.
2. Los menores de edad podrán tener la condición de voluntarios siempre que se respete su interés superior de acuerdo con lo previsto en la legislación de aplicación y cumplan los siguientes requisitos:
 - a) Los mayores de 16 y menores de 18 años deberán contar con el consentimiento de sus progenitores, tutores o representantes legales.
 - b) Los menores de 16 años y mayores de 12 podrán llevar a cabo acciones de voluntariado si cuentan con la autorización expresa de sus progenitores, tutores o representantes legales en la que se valorará si aquellas perjudican o no su desarrollo y formación integral.

3. Las entidades de voluntariado deberán garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y a la accesibilidad universal de los voluntarios mayores, con discapacidad o en situación de dependencia, de manera que puedan ejercer, en igualdad de condiciones respecto del resto de los voluntarios, los derechos y deberes que les correspondan de acuerdo con esta Ley, erradicando cualquier posible forma de discriminación. En estos casos, el consentimiento para su incorporación a la entidad de voluntariado, la información y formación y las actividades que se les encomienden, se deberán llevar a cabo en formatos adecuados y de acuerdo con sus capacidades y circunstancias personales, siguiendo las pautas marcadas por los principios de accesibilidad universal y diseño para todos, de manera que les resulten accesibles, usables y comprensibles.
4. Será requisito para tener la condición de voluntarios en entidades de voluntariado o programas cuyo ejercicio conlleve el contacto habitual con menores, no haber sido condenadas por sentencia firme por delitos contra la libertad e indemnidad sexual, trata y explotación de menores. A tal efecto, deberán acreditar esta circunstancia mediante la aportación de una certificación negativa del Registro Central de Penados por estos delitos.
5. No podrán ser voluntarias las personas que tengan antecedentes penales no cancelados por delitos de violencia doméstica o de género, por atentar contra la vida, la integridad física, la libertad, la integridad moral o la libertad e indemnidad sexual del otro cónyuge o de los hijos, o por delitos de tráfico ilegal o inmigración clandestina de personas, o por delitos de terrorismo en programas cuyos destinatarios hayan sido o puedan ser víctimas de estos delitos. Esta circunstancia se acreditará mediante una declaración responsable de no tener antecedentes penales por estos delitos.

Artículo 10. Derechos de los voluntarios.

1. Los voluntarios tienen los siguientes derechos:

- a) Recibir regularmente durante la prestación de su actividad, información, orientación y apoyo, así como los medios materiales necesarios para el ejercicio de las funciones que se les encomienden.
- b) Recibir en todo momento, a cargo de la entidad de voluntariado, y adaptada a sus condiciones personales, la formación necesaria para el correcto desarrollo de las actividades que se les asignen.
- c) Ser tratadas en condiciones de igualdad, sin discriminación, respetando su libertad, identidad, dignidad y los demás derechos fundamentales reconocidos en los convenios, tratados internacionales y en la Constitución.
- d) Participar activamente en la organización en que se inserten, colaborando en la elaboración, diseño, ejecución y evaluación de los programas o proyectos, de acuerdo con sus estatutos o normas de aplicación y, en la medida que éstas lo permitan, en el gobierno y administración de la entidad de voluntariado.
- e) Estar cubiertos, a cargo de la entidad de voluntariado, de los riesgos de accidente y enfermedad derivados directamente del ejercicio de la acción voluntaria y de responsabilidad civil en los casos en los que la legislación sectorial lo exija, a través de un seguro u otra garantía financiera.
- f) Ser reembolsadas por la entidad de voluntariado de los gastos realizados en el desempeño de sus actividades, de acuerdo con lo previsto en el acuerdo de incorporación y teniendo en cuenta el ámbito de actuación de voluntariado que desarrollen.
- g) Disponer de una acreditación identificativa de su condición de voluntario en la que conste, además, la entidad de voluntariado en la que participa.
- h) Realizar su actividad de acuerdo con el principio de accesibilidad universal adaptado a la actividad que desarrollen.
- i) Obtener reconocimiento de la entidad de voluntariado, por el valor social de su contribución y por las competencias, aptitudes y destrezas adquiridas como consecuencia del ejercicio de su labor de voluntariado.

- j) Que sus datos de carácter personal sean tratados y protegidos de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.
 - k) Cesar en la realización de sus actividades como voluntario en los términos establecidos en el acuerdo de incorporación.
2. El ejercicio de la acción voluntaria no podrá suponer menoscabo o restricción alguna en los derechos reconocidos por ley a los voluntarios.

Artículo 11. Deberes de los voluntarios.

Los voluntarios están obligados a:

- a) Cumplir los compromisos adquiridos con las entidades de voluntariado en las que se integren, reflejados en el acuerdo de incorporación, respetando los fines y estatutos de las mismas.
- b) Guardar la debida confidencialidad de la información recibida y conocida en el desarrollo de su acción voluntaria.
- c) Rechazar cualquier contraprestación material o económica que pudieran recibir bien de las personas destinatarias de la acción voluntaria, bien de otras personas relacionadas con su acción voluntaria.
- d) Respetar los derechos de las personas destinatarias de la acción voluntaria en los términos previstos en el artículo 16.
- e) Actuar con la diligencia debida y de forma solidaria.
- f) Participar en las tareas formativas previstas por la entidad de voluntariado para las actividades y funciones confiadas, así como en las que con carácter permanente se precisen para mantener la calidad de los servicios que presten.
- g) Seguir las instrucciones de la entidad de voluntariado que tengan relación con el desarrollo de las actividades encomendadas.
- h) Utilizar debidamente la acreditación personal y los distintivos de la entidad de voluntariado.
- i) Respetar y cuidar los recursos materiales que ponga a su disposición la entidad de voluntariado.
- j) Cumplir las medidas de seguridad y salud existentes en la entidad de voluntariado.
- k) Observar las normas sobre protección y tratamiento de datos de carácter personal de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, y demás normativa de aplicac