



ORGANIZACIÓN OCREM

AVDA. ARZOBISPO PEDRO DE CASTRO nº 7 Edificio Columba I
18013 GRANADA
WWW.OCREM.ORG
ocrem@ocrem.org
958159487
Centro SS.SS. Andalucía nº: AS/C/0005757
Certificado de Calidad ISO 9001:2015 nº ES17/22008



CODIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA DE LA ASOCIACIÓN OCREM



1.- PREAMBULO

La Asociación OCREM estableció como uno de los objetivos para el periodo 2018/2019 la implantación de una política de cumplimiento normativo y prevención de faltas y delitos. Como parte de estos objetivos, se aprueba el presente Código de Conducta, con la intención de recoger su firme compromiso con valores y principios basados en la ética, la dignidad, la honorabilidad y la responsabilidad en todas sus actuaciones y comportamientos, para salvaguardar la integridad y la reputación de la Asociación OCREM como asociación de carácter social y no lucrativo. Este documento identifica los principios de ética e integridad –social y asociativa-, además de transparencia en todos los ámbitos de actuación; especialmente en la integridad de los objetivos y acciones que lleva a cabo y la buena imagen de la entidad, que luchará por el cumplimiento de los objetivos que persigue, posicionándose, siempre, en contra de cualquier comportamiento violento, racista, xenófobo o intolerante. En definitiva, se definen los valores y buenas prácticas que rigen la conducta de la Asociación OCREM en su conjunto, y, consecuentemente, la conducta de todas aquellas personas vinculadas de manera directa o indirecta con la entidad, en el cumplimiento de sus funciones y relaciones profesionales:

▣ rechazando toda conducta o comportamiento que no sea éticamente responsable o que infrinja la normativa vigente mediante la comisión de cualquier ilícito.

▣ evitando que métodos y prácticas ilegales, inmorales o contrarios a los principios éticos puedan empañarla o perjudicarla.

▣ garantizando con su seguimiento el comportamiento ético y responsable de todas las personas vinculadas con la Asociación OCREM en el desarrollo de su actividad, entre otros: los empleados, socios, voluntarios, sin olvidar a la Junta Directiva y colaboradores externos de la entidad como son proveedores de bienes y/o servicios u otras entidades sociales.

Es cierto que, buena parte de estos comportamientos ya estaban implantados desde hace tiempo en la entidad, si bien ahora, se procura documentar y regular aquellos, complementándolos con aquellos otros que no lo estaban. El objetivo es que la implantación de este sistema optimice la gestión, fortaleciendo el reconocimiento de la Asociación OCREM como una entidad cercana, accesible, abierta a todos; socialmente responsable, respetuosa con la diversidad de sus empleados, socios, voluntarios, patrocinadores, proveedores y otros grupos de interés con los que interactúa; trasladando la importancia de mantener una conducta ética, que no sólo respete estrictamente la legalidad vigente, sino que contribuya al desarrollo de una sociedad más transparente e íntegra, mejorando la imagen de la Asociación OCREM y estableciendo los mecanismos de actuación ante irregularidades o comportamientos inadecuados que pudieran detectarse. En adelante la Asociación OCREM será identificada como la entidad.



TITULO I OBJETO, ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Artículo 1. OBJETO

1.1. El Código de Conducta tiene por objeto regular el comportamiento profesional, ético y responsable de la entidad y de todos sus empleados, directivos, técnicos, socios, voluntarios y personas vinculadas a la entidad, en el desempeño diario de su trabajo, recogiendo una serie de normas y principios éticos y valores de obligado cumplimiento y conocimiento.

1.2. Por ello, el presente Código de Conducta facilita el conocimiento y la aplicación de la cultura asociativa de la entidad, bajo unas premisas, principios y valores de tal manera que:

1.2.1. Todas las operaciones de la entidad se desarrollarán bajo un prisma ético y responsable de buen gobierno.

1.2.2. Todas las personas físicas y jurídicas, que mantengan de forma directa o indirecta cualquier relación laboral, económica, social, federativa y/o asociativa con la entidad, recibirán un trato justo y digno, comportándose con honestidad, dignidad, decencia e integridad.

1.2.3. Instituye el principio de debida diligencia a todas las personas vinculadas con la entidad, con el fin de prevenir, detectar y erradicar las conductas irregulares, cualquiera que sea su naturaleza, comprendiendo, entre otros, el análisis de los riesgos, la definición de responsabilidades, la formación de los empleados y, en su caso, de terceros relacionados directamente con la entidad, así como la formalización de procedimientos, en especial, para la notificación e inmediata eliminación de conductas irregulares.

1.2.4. Tiene en consideración el principio de responsabilidad penal de las personas jurídicas, recopilando el ordenamiento jurídico de las diversas jurisdicciones donde se pueden ver afectados los intereses de la entidad, previniendo y desterrando la existencia de comportamientos que puedan determinar la responsabilidad de la compañía entre sus representantes legales, administradores, empleados o por cualquier otra persona que esté sometida a la autoridad del personal de la entidad.

1.3 En todo caso, el Código de Conducta no sustituye las siguientes responsabilidades y exigencias:

1.3.1 Conocer y cumplir las disposiciones normativas vigentes en cada momento (leyes, reglamentos, disposiciones de organismos sociales y/o administrativos, etc.), como las políticas, manuales, reglamentos y procedimientos internos de la entidad.

1.3.2 Juzgar de manera adecuada y pedir consejo cuando proceda, a través de los canales establecidos para ello, sobre la correcta conducta profesional de las personas sujetas puedan presentarse, ante cada una de las situaciones durante el desempeño de las funciones.

Artículo 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

2.1. El Código obliga a todas las personas que integran la entidad y vincula a todo el personal, independientemente de la posición y función que desempeñen, además de aquellas personas vinculadas a la entidad, incluidos los socios, voluntarios y colaboradores.

2.2. De igual manera, estos estándares también son de aplicación obligatoria para los directivos, consejeros, empleados, otro personal y representantes de la entidad.

2.3. La aplicación del Código, total o parcialmente, podrá hacerse extensiva a cualquier persona, física o jurídica, empresa subcontratadas, autónomos y otros colaboradores relacionados con la entidad, cuando así convenga por cualquier causa y ello sea posible por la naturaleza de su relación.

2.4. El Código será notificado a todos; Junta Directiva, Directivos, socios, empleados, voluntarios, técnicos, etc; quienes deberán asumir por escrito el compromiso de su cumplimiento. En este sentido, la obligación de su cumplimiento será recogida expresamente en los contratos



de trabajo a partir de la fecha de aprobación, entregando a los empleados copia del mismo con ocasión de su incorporación en la entidad. Así mismo las personas empleadas a fecha de su aprobación firmarán compromiso de aceptación del mismo.

2.5. La Asociación OCREM se toma en serio la observancia de todo lo recogido en el Código, y su incumplimiento, dependiendo de las circunstancias en que se produzca, conllevará sanciones disciplinarias a todas las personas que lo desacaten, recogiendo incluso la rescisión del contrato de trabajo o la resolución de la relación mercantil que mantengan.

2.6. El presente Código se aplicará a toda la conducta regulada en el mismo, llevada a cabo desde el momento de su aprobación y entrada en vigor.

TITULO II NORMAS GENERALES

CAPITULO I NORMAS GENERALES

Artículo 3. CUMPLIMIENTO DE LA LEGALIDAD

3.1. La actuación de la entidad siempre parte de la premisa de rechazo de toda conducta que pueda ser contraria a la legalidad vigente, estando dotada de los procedimientos y mecanismos internos tendentes a minimizar riesgos, entre ellos, el de comisión de delitos e incumplimiento de normas.

3.2. Todos los empleados y personas vinculadas a la disciplina de la entidad deberán cumplir la legalidad vigente, sea cual sea el lugar o emplazamiento en el que desarrollen su actividad y presten sus servicios, incluyendo entre estas las normas que resulten de aplicación, especialmente, las normas en relación a calidad, prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud, seguridad, régimen interno, protección de datos, etc y en especial las normas relativas a la información interna o privilegiada de la entidad en el desarrollo de sus actividades y proyectos cuya propiedad intelectual es de la Asociación OCREM.

3.4. La Asociación OCREM ha decidido aceptar el Pacto Mundial de Naciones Unidas, donde se fijan los 10 principios derivados de declaraciones de Naciones Unidas en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción, obligándose, a cumplir con el principio nº 10 que establece: "las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno". Las prácticas de corrupción, incluidas la extorsión y el soborno, pueden desencadenar importantes costes reputacionales para la entidad y para los proyectos y/o programas en los que interviene, así como importantes sanciones tanto para los que la practican como para los que las consienten y amparan. La Asociación OCREM, consciente de la importancia de luchar contra estas prácticas ilícitas que implican un claro perjuicio tanto para la organización, como para el conjunto del sector social y de la sociedad en general, debido a los valores intrínsecos que representa el movimiento asociativo y ONG's, decide mantener una posición de tolerancia cero frente a la corrupción en todas sus formas, desarrollando políticas y programas concretos que aborden el tema de la corrupción, aceptando las guías de buenas prácticas que al efecto se elaboren tanto en la Asociación OCREM, como por las instituciones y administraciones públicas.

3.5. Es obligación de toda persona vinculada con la entidad, trasladar al órgano, departamento o persona competente y en última instancia al órgano de cumplimiento normativo de la entidad cualquier incumplimiento del que tenga conocimiento, garantizando que estas denuncias no supondrán represalias, ni medidas coercitivas.



3.6. La Asociación OCREM respetará y acatará las resoluciones judiciales y/o administrativas que se dicten, pero se reserva el derecho a recurrir estas decisiones cuando entienda que las mismas no se ajustan a derecho y contravengan sus intereses.

Artículo 4. CUMPLIMIENTO DE UNA CONDUCTA PROFESIONAL ÍNTEGRA

4.1. La conducta de los empleados y personas vinculadas a la Asociación OCREM deberá ser profesionalmente íntegra y personalmente intachable, ejerciendo siempre de manera responsable, productiva, eficiente, leal y honrada, todo ello de conformidad con los intereses de la entidad y con los términos de presente Código.

4.2. Las premisas básicas que deben guiar cualquier actuación de las personas vinculadas a este Código, se identifican con las siguientes:

4.2.1. Que el comportamiento sea ejemplar, actuando con integridad, transparencia y responsabilidad ética en sus relaciones con los demás empleados, técnicos, socios, voluntarios, proveedores, usuarias y entidades con las que se colabore.

4.2.2. Que la actuación sea éticamente aceptable.

4.2.3. Que sea legalmente válida, con rectitud de comportamiento en el uso de los bienes de la entidad, sean estos de la clase que sean.

4.2.4. Que sea deseable para la entidad.

4.2.5. Que esté dispuesto a asumir la responsabilidad sobre ella.

4.2.6. Que ejerciendo funciones designadas por la entidad, renuncie a cualquier tipo de desempeño o actividad que pudiera generar un conflicto de interés o, incluso perjudique a su máximo rendimiento en estas tareas.

4.3 Las actuaciones de las personas vinculadas a la entidad se ajustarán en todo momento a los principios de lealtad y buena fe.

4.4 La lealtad exige que todas las personas sujetas a este Código de Conducta actúen con honradez y objetividad respecto de cada situación que pueda derivar en una consecuencia para sus compañeros, socios, voluntarios, usuarias, directivos o terceros. La honradez exige que se respete la dignidad de las personas y sus derechos fundamentales y que se actúe habiendo pensado en las consecuencias de un acto minimizando las consecuencias nocivas que el mismo pueda tener sin anteponer en la resolución intereses personales que de no existir, hubieran resultado en otro comportamiento.

4.5 La buena fe exige que se actúe con el sincero convencimiento de hallarse asistido de razón y con la suficiente y debida información para tomar cada decisión y actuar en cada momento.

4.6. Los empleados y entidades colaboradoras deben cumplir estrictamente con las normas legales de aplicación al Centro de Acogida OCREM, laboral, fiscal, etc; absteniéndose de llevar a cabo comportamientos que, aun no siendo objeto de reproche jurídico-legal, puedan resultar éticamente recriminables.

4.7. Los empleados y entidades colaboradoras guardarán la máxima confidencialidad en relación con los trabajos, actuaciones, informaciones o cualquier dato que afecten a la Asociación OCREM, sus miembros y cualesquiera terceros vinculados.

4.8. Especialmente, mantendrán su fidelidad e integridad en los valores que representa la Asociación OCREM.

4.9. Evitarán y en caso de producirse rechazarán y reprobarán, inmediatamente, cualquier acto de violencia, racismo, xenofobia o intolerancia.

Artículo 5. PROTECCIÓN DE LOS MEDIOS MATERIALES DE LA ASOCIACIÓN

5.1. La Asociación OCREM pone a disposición de sus empleados los recursos necesarios para el desempeño de su actividad profesional.



5.2. Los bienes de la Asociación OCREM deben ser usados para el desempeño de las funciones de los empleados y no podrán ser utilizados en beneficio propio o de terceros ajenos de la entidad. La misma obligación, será de aplicación a las personas vinculadas a la entidad, cuando dispongan de estos bienes en custodia para cualquier fin.

5.3. Los empleados y personas vinculadas a la entidad son responsables de proteger y hacer buen uso de los recursos de la Asociación OCREM y utilizarlos correctamente, debiendo protegerlos de cualquier pérdida, daño, robo o uso inadecuado del que pudieran derivarse perjuicios para los intereses de la entidad.

5.4. En particular, con relación a los sistemas informáticos, los empleados y personas vinculadas a la entidad, no harán uso de los equipos de la entidad para instalar programas o aplicaciones cuya utilización sea ilegal, o puedan dañar la imagen o, perjudicar la reputación de la entidad, ni utilizar medidas antibloqueo o elusivas de los sistemas de seguridad informático.

5.5. Tampoco harán uso de los mencionados equipos para acceder, descargar o distribuir contenidos que puedan resultar ofensivos o ilegales, o que pudieran provocar cualquier tipo de daño o perjuicio a datos o programas informáticos o documentos electrónicos ajenos o propios de la entidad, u obstaculicen o interrumpieran el funcionamiento de un sistema informático ajeno.

CAPITULO II NORMAS SOCIALES

Artículo 6. BUEN CREDITO Y PRESTIGIO

6.1. La Asociación OCREM velará por que los empleados, directivos, socios, voluntarios, colaboradores, usuarias, proveedores, profesionales externos o cualquier otra persona vinculada con la entidad, no puedan dañar o afectar negativamente al prestigio de la entidad.

6.2. Del mismo modo, vigilará para que el uso del nombre de la Asociación OCREM por parte de empleados, directivos, socios, voluntarios, colaboradores, usuarias, proveedores, profesionales externos o cualquier otra persona vinculada con la entidad, sea adecuado a la imagen e identidad de la entidad. Si no fuera así actuarán siempre en defensa de los intereses de la entidad, poniéndolo en conocimiento de los responsables para el inicio de las actuaciones que correspondan.

6.3. La Asociación OCREM y todas las personas vinculadas (empleados, socios, voluntarios, usuarias, colaboradores, etc) no participará en comentarios, negativos o actividades dirigidas a perjudicar a profesionales u organizaciones externas, sin perjuicio de la defensa de los intereses que le correspondan.

Artículo 7. CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACION

7.1. La información interna y el conocimiento de hechos generados por la relación con la Asociación OCREM, es calificada como confidencialidad y se encuentra protegida por las cláusulas de confidencialidad que rigen las relaciones de colaboración, mercantiles, laborales y contractuales. El incumplimiento de estas cláusulas lleva aparejado, al margen de otras responsabilidades, la finalización de la relación o el despido, en su caso. La información interna, privilegiada o confidencial, es aquella a la que se ha tenido acceso a través de la participación en la Asociación OCREM, que no se encuentra disponible públicamente.

7.2 Los empleados, directivos, socios, voluntarios, colaboradores, usuarias, proveedores, profesionales externos o cualquier otra persona vinculada con la entidad, se abstendrán de utilizar en beneficio propio, cualquier dato, información o documento obtenido durante el ejercicio de su actividad profesional, teniendo prohibida expresamente la difusión de los mismos a



terceros y, la realización de proyectos, programas y/o colaboraciones de cualquier tipo en las que intervenga o pueda intervenir la Asociación OCREM.

7.3. Igualmente, empleados, directivos, socios, voluntarios, colaboradores, usuarias, proveedores, profesionales externos o cualquier otra persona vinculada con la entidad, utilizarán datos, información o documentación de carácter confidencial titularidad de otras entidades o administraciones públicas y/o privadas, sin su autorización por escrito.

7.4 No podrán hacerse duplicados, reproducir, ni usar la información para uso diferente al necesario para el desarrollo de sus tareas, ni tampoco se podrá guardar en sistemas de información que no sean propiedad de la Asociación OCREM, salvo en los casos y finalidades expresamente autorizados.

7.5 El deber de confidencialidad respecto de la información confidencial se mantendrá incluso una vez el profesional y/o las personas vinculadas arriba descritas (empleados, directivos, socios, voluntarios, colaboradores, usuarias, proveedores, profesionales externos o cualquier otra persona vinculada con la entidad) cesen en sus funciones o uso de los recursos dentro de la entidad, teniendo la obligación de devolver cualquier material relacionado con la entidad que tenga en su poder el empleado en el momento del cese la relación laboral. El periodo de vigencia de este deber está marcado además por las exigencias del Ayuntamiento de Granada.

Artículo 8. CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS SOCIALES

8.1 La entidad se compromete a colaborar con las autoridades estatales, provinciales, municipales y autonómicas, bien sean nacionales o internacionales, tengan o no competencia en ámbito en el que desarrolla su actividad, sin perjuicio de la defensa de los intereses de la entidad, cuando ello sea necesario.

CAPITULO III NORMAS LABORALES

Artículo 9. COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS Y LABORALES

9.1. La Asociación OCREM considera a las personas clave del éxito social y económico de la entidad, por lo que defiende y se compromete con los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación nacional e internacional.

9.2. La entidad no emplea a nadie con menos de 18 años.

9.3 La entidad negociará anualmente convenio colectivo con los trabajadores si por circunstancias económicas o cualesquiera otras no es posible la aplicación del Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social. Estas circunstancias serán debidamente justificadas, se seguirán los procedimientos establecidos en el citado convenio o cualquier otro de aplicación, serán sometidas a debate y votación, comunicadas a la Comisión Paritaria correspondiente y registrado el nuevo convenio en el REGCON.

Artículo 10. PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

10.1 La Asociación OCREM aplica una política de tolerancia cero sobre cualquier tipo de abuso discriminatorio por parte de cualquier persona vinculada a la entidad.

10.2. La Asociación OCREM promueve la no discriminación por razón de raza, nacionalidad, discapacidad física, enfermedad, origen social, edad, sexo, estado civil, orientación sexual, ideología, opiniones políticas, religión o cualquier otra condición personal, física o social de sus socios, voluntarios, trabajadores y personas vinculadas a la entidad, así como la igualdad de oportunidad entre los mismos, respetando al máximo los derechos fundamentales de la persona.



Se ha dotado de un Plan de Igualdad y un Plan de Conciliación de la Vida Laboral y Familias. Así mismo de un Plan de Accesibilidad.

10.3 La Asociación OCREM rechaza y prohíbe toda forma de acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal a sus trabajadores, socios, voluntarios, usuarias, colaboradores, terceros, etc, así como cualquier otra conducta que pudiera generar un entorno de trabajo o convivencia, intimidatorio, ofensivo u hostil, promoviendo la igualdad de trato en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a las condiciones laborales.

10.4 Cualquier abuso discriminatorio sufrido será denunciado al órgano de cumplimiento de la entidad para su tramitación y gestión ante las autoridades y órganos competentes.

10.5 La Asociación OCREM anima a todas las personas vinculadas y que le resulta de aplicación del presente Código a denunciar cualquier acto de discriminación que se presencie o escuche en el desempeño de sus funciones, ya sea dentro o fuera del recinto de la entidad.

Artículo 11. DERECHO A LA INTIMIDAD DE LOS EMPLEADOS

11.1 La Asociación OCREM respeta el derecho a la intimidad de sus empleados, cumpliendo con los requisitos legales para la protección de datos de carácter personal, médico y económico, comprometiéndose a no divulgar, ni ceder datos individuales; a excepción, de aquellos para los que se recabe el consentimiento de los interesados o, en aquellos casos en los que lo exija el cumplimiento de una obligación legal o, en cumplimiento de resoluciones judiciales o administrativas.

11.2 La política de uso de redes sociales, página web, correos electrónicos, etc irá dirigida a preservar la imagen de la Asociación OCREM que deberá mantenerse y respetarse por las personas vinculadas a la entidad en todos sus estamentos.

11.3 Todo tipo de comentario, mensaje, gesto o manifestación hecho a medios de comunicación y/o publicitarios en redes sociales, como Facebook, Twitter, Instagram, entre otras, puede ser sujeto a la jurisdicción de la autoridad competente y, consecuentemente, de la entidad en la medida que perjudique sus intereses y la imagen de la entidad.

11.4 Los empleados de la Asociación OCREM evitarán en redes sociales y medios de comunicación, cualquiera que sea el formato, la difusión de mensajes contrarios a la política y valores de la Asociación OCREM.

Artículo 12. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

12.1 Todos los empleados de la Asociación OCREM desarrollan su trabajo en lugares seguros y saludables y son responsables de cumplir rigurosamente las políticas de seguridad y salud en el trabajo, para prevenir y minimizar los riesgos laborales.

12.2 La entidad adoptará las medidas necesarias y preventivas para disminuir los accidentes y enfermedades laborales, facilitando las instalaciones adecuadas a sus trabajadores y usuarias para el desempeño de la actividad y/o funciones encomendadas.

12.3 La Asociación OCREM prohíbe expresamente el consumo de sustancias que pudieran afectar el debido cumplimiento de las obligaciones, deberes y funciones de sus trabajadores.

12.4 De igual manera, la entidad promoverá la aplicación de las normas y políticas de seguridad y salud por parte de los colaboradores y/o contratistas con los que opere, sin perjuicio de adaptar las mismas a la especialidad del sector en el que operen.

Artículo 13. ENTORNO DE TRABAJO

13.1 La entidad fomenta que los empleados propicien un ambiente de cooperación y de colaboración que contribuya a facilitar la consecución de los objetivos de la entidad, creando un entorno de trabajo positivo.

13.2 El horario laboral no excederá del límite legal establecido por la legislación laboral y los convenios de aplicación, ajustándose los mismos a las concretas necesidades que la actividad requiera en cada momento.

13.3 El salario que reciben los empleados de la entidad es acorde con la función desempeñada, respetando los convenios de aplicación y/o convenios negociados y registrados en REGCON y manteniendo la confidencialidad sobre sus condiciones.

Artículo 14. INDEPENDENCIA

14.1 Los empleados deberán ser imparciales y desempeñar sus funciones con independencia de criterio en el marco de su actividad, actuando bajos los valores definidos en este Código, sobre todo con integridad y objetividad.

14.2 En caso de que un empleado conozca cualquier circunstancia que pueda menoscabar su imparcialidad o independencia deberá informar a la dirección de la entidad para arbitrar medidas que resuelvan el posible conflicto de interés.

Artículo 15. POLITICA DE REGALOS

15.1 En ningún caso los empleados, socios, voluntarios, directivos, colaboradores, etc, o cualquier persona vinculada a la Asociación OCREM aceptarán, directa o indirectamente, ningún tipo de prestación o regalo que, por su valor, pudieran tener una interpretación distinta del mero detalle de cortesía.

15.2 Las personas sujetas al presente Código solo podrán ofrecer o aceptar obsequios u otros beneficios de otras personas, entidades, usuarias y otras partes vinculadas, siempre que:

- a) Tengan un valor simbólico o irrelevante.
- b) Excluyan toda influencia en la ejecución u omisión de un acto relacionado con sus actividades oficiales o que recaigan en su dirección.
- c) No contravengas sus obligaciones.
- d) No deriven beneficios económicos indebidos o de otra índole.
- e) No causen un conflicto de interés.

La aceptación de cualquier obsequio o beneficio que no cumpla con estos criterios está prohibida, si bien las personas sujetas al presente Código podrán ofrecer o aceptar obsequios u otros beneficios que no cumplan los requisitos antedichos, siempre que se encuadren dentro de su actividad personal y no dentro del ámbito laboral y no sean ilegales, ni sospechosos de quebrantar las normas del presente Código.

15.3 En caso de duda, no se ofrecerán ni se aceptarán obsequios.

15.4 En todo caso, las personas sujetas al presente Código de Conducta no ofrecerán ni aceptarán de ninguna persona, ninguna cantidad de dinero en efectivo, ni de ninguna otra forma.

Artículo 16. CORRUPCIÓN Y SOBORNO

16.1 La Asociación OCREM entiende la corrupción como el uso de prácticas no éticas para la obtención de algún beneficio. La corrupción constituye una de las categorías de fraude.

16.2 En ningún caso, las personas vinculadas con la entidad recurrirán a prácticas no éticas para influir en la voluntad de personas ajenas a la entidad con el objetivo de obtener algún beneficio para la entidad, o para ellas mismas. También permanecerán alerta para que no se produzcan casos en los que otras personas u organizaciones hagan uso de estas prácticas en su relación con la entidad.

16.3 Ningún empleado de la Asociación OCREM podrá ofrecer, conceder, solicitar o aceptar, ni siquiera como préstamo o anticipo, directa o indirectamente, regalos o dádivas, favores o compensaciones, ventajas o beneficios, en metálico o en especie, cualquiera que sea su



naturaleza, que puedan influir en el proceso de toma de decisiones relacionado con el desempeño de las funciones derivadas de su cargo.

16.4 En particular, no podrán dar ni recibir cualquier forma de soborno o comisión, procedente de cualquier persona o parte implicada, destinado a funcionarios públicos, españoles o extranjeros, personal de otras entidades, partidos políticos, autoridades, socios, voluntarios, proveedores, etc...

16.5 Los actos de sobornos, expresamente prohibidos, incluyen el ofrecimiento o promesa, directa o indirecta, de cualquier tipo de ventaja impropia, cualquier instrumento para su encubrimiento, así como el tráfico de influencias.

16.6 Queda excluido de lo anterior los préstamos o créditos concedidos a los profesionales de la entidad por entidades financieras que sean clientes, proveedores o patrocinadores de la Asociación OCREM y que no estén incurso en las actividades anteriormente expresadas.

16.7 La Asociación OCREM prohíbe expresamente los pagos no contractuales o ilícitos a cualquier persona o entidad, pública o privada, con la intención de obtener o mantener negocio u otros beneficios o ventajas, así como aprovechar la existencia de relaciones personales con funcionarios públicos para obtener ventajas indebidas.

16.8 La Asociación OCREM prohíbe expresamente las prácticas recogidas en el Código Penal, aprobado mediante la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, referidos a la corrupción en los negocios, cohecho, tráfico de influencias y extorsión, así como cualquier otro que hubiera relacionado con los mismos. De igual manera, la Asociación OCREM considera prácticas corruptas aquellas que específicamente vengán consideradas por las normas asociativas (tanto estatutos, como código de conducta, reglamentos, circulares, etc).

10

Artículo 17. CONFLICTOS DE INTERÉS

17.1 Existe conflicto de interés cuando entren en colisión, de manera directa o indirecta, el interés personal, el profesional, o el de una persona con él vinculada (parientes, amigos o conocidos), con el interés de la entidad.

17.2 No deben anteponerse los intereses personales a los de la Asociación OCREM, así como a los de sus socios, empleados y personas de su entorno, evitando en la medida de lo posible cualquier conflicto de interés que se les presente, incluidos los derivados de relaciones de parentesco u otras similares.

17.3 Tanto los empleados de la entidad, como sus familiares, evitarán enfrentar sus intereses personales con los de la Asociación OCREM, evitando participar en la toma de decisiones en las que puedan enfrentarse ambos, evitando compromisos o influencias en la decisión, y por tanto, absteniéndose de representar a la entidad y de intervenir o influir en la toma de decisiones.

17.4 De esta manera, la máxima que se persigue es que las decisiones profesionales estén soportadas en la mejor defensa de los intereses de la Asociación OCREM, de forma que no estén influenciadas por relaciones personales o de familia o por cualesquiera otros intereses particulares de los trabajadores o personas vinculadas con la entidad.

CAPITULO IV LOS VALORES EN LA RELACIÓN ENTRE ESTAMENTOS

Artículo 18. RELACIONES DE LOS EMPLEADOS CON LAS USUARIAS DE OCREM

18.1 Los empleados se conducirán, en su relación con las usuarias de la Asociación OCREM, con arreglo a los principios de neutralidad, sin que puedan beneficiar a una usuaria en particular frente al resto.



18.2 Ningún empleado podrá obtener un beneficio personal por su relación con las usuarias de la entidad. Se registrarán por el plan de ejecución del servicio de atención a mujeres y familias sin hogar o cualquier otro de aplicación a los distintos programas y/o proyectos de OCREM.

18.3 Se exigirá a las usuarias que actúen bajo los mismos principios del presente Código de Conducta. En todo caso se les exigirá el cumplimiento de las normas de régimen interior y funcionamiento por las que se guía el centro de acogida.

Artículo 19. RELACIONES ENTRE LOS PROPIOS EMPLEADOS Y ENTRE EMPLEADOS ENTES PUBLICOS Y/O PRIVADOS.

19.1 En todo momento se respetarán los derechos a la dignidad, igualdad de trato, no discriminación y los demás derechos fundamentales, sin que, en ningún caso, sean tolerables conductas que puedan ser consideradas como discriminatorias o de acoso u hostigamiento, de cualquier índole, en el ámbito laboral o, en su caso, con ocasión de la relación mercantil mantenida con la entidad.

19.2 Los empleados mantendrán los máximos niveles de integridad y ética respecto de la relación con los miembros de la entidad y las informaciones referentes al mismo de las que tenga conocimiento. En ningún caso, podrá buscar u obtener, ya sea por sí mismo o para terceros, beneficios de tales actuaciones, quedando prohibidas, a título ilustrativo, conductas como las que a continuación se indican:

- Cualquier tipo de comportamiento que pueda entenderse como aprovechamiento de las imagen/reputación de la Asociación OCREM.
- Las actuaciones que evidencien u ocasionen un daño o perjuicio a la imagen/prestigio de la Asociación OCREM.
- Aquellas actitudes que revelen, al exterior o a terceros ajenos a la Asociación OCREM, cualquier información relacionada con su desarrollo profesional, personal o familiar y especialmente, con sus datos personales y contractuales.

19.3 En su relación con las administraciones públicas, órganos y entidades públicas y/o privadas, los empleados mantendrán un comportamiento ajustado a los principios y valores de la entidad, evitando ofrecer o aceptar cualquier regalo o atención que pueda alterar la decisión independiente. Además deberán atenerse a las indicaciones y directrices indicadas por la dirección de OCREM respecto al desempeño de sus funciones.

19.4 Comportamiento público o privado: Los empleados de la Asociación OCREM se abstendrán de cualesquiera comportamientos públicos o privados que puedan ser asociados con la pertenencia y/o trabajo del empleado con la entidad y que atenten a la buena imagen de la entidad, su prestigio y reputación.

19.5 Otras actuaciones: Quedan expresamente prohibidas, entre otro tipo de actuaciones, aquellas mediante las cuales los empleados de la entidad, directa o indirectamente puedan obtener un beneficio, ya sea económico o de otro tipo, por su acceso a la información y a los eventos que organiza la entidad.

Artículo 20. RELACIONES DE LOS EMPLEADOS CON LOS PROVEEDORES Y USUARIAS

20.1 Los empleados respetarán los intereses de la Asociación OCREM en las relaciones que mantengan con los proveedores y usuarias de la entidad, sin que puedan prevalerse de su condición para obtener de ellos cualquier beneficio personal, para sí o para terceros (familiares, amigos o conocidos). Asimismo, los empleados se obligan a no mantener relaciones comerciales con empresas o particulares de las que se tenga conocimiento que incumplen los principios y valores del presente Código Ético.



20.2 Con carácter general, se entenderán situaciones generadoras de competencia las que supongan la realización, en beneficio propio o de terceros, de actividades análogas a las que realiza la entidad y, como generadoras de conflicto de interés todas aquellas situaciones en las que los intereses personales o profesionales del empleado, o de sus familiares pueden verse enfrentados con los de la Asociación OCREM.

20.2 Los empleados con atribuciones para promover, autorizar o aprobar cualquier tipo de contratos con la entidad, ya sean de carácter laboral o mercantil, ya se refieran a bienes propiedad de la entidad sean de obras, servicios o suministros de cualquier tipo, se abstendrán de hacerlo a favor de cónyuges, ascendientes o descendientes colaterales hasta el segundo grado, ya sean por consanguinidad o afinidad, así como a empresas o grupo de empresas en las que tanto unos como otros o el propio empleado tengan, de hecho o de derecho, directa o indirectamente, su control o en las que tenga influencia significativa.

20.3 Los empleados evitarán colocarse en situaciones que pudieran ser entendidas como conflicto de interés en las relaciones mantenidas con los proveedores y usuarias de la entidad, haciendo prevalecer siempre los intereses de la Asociación OCREM. En caso de conflicto de interés, el empleado deberá comportarse conforme expresamente se regula en este Código.

20.4 Igualmente, los empleados respetarán el deber de sigilo sobre las informaciones que les sean reveladas de los proveedores y usuarias, considerándose aquellas confidenciales.

20.5 Está prohibido que los empleados soliciten y/o reciban cualesquiera tipos de regalos, dádivas, obsequios, patrocinios, etc de los proveedores y usuarias de la entidad, salvo las autorizaciones expresamente autorizadas por el Código.

12

Artículo 21. RELACIONES DE LOS EMPLEADOS CON FAMILIAS USUARIAS DE OCREM

21.1 Sin perjuicio de lo indicado en otros apartados del presente Código, los empleados de la entidad deberán estar en posesión del obligado Certificado Negativo del Registro Central de Delinquentes Sexuales y observarán, respecto de las familias, un comportamiento acorde con todos los principios y valores de la Asociación OCREM:

En su relación con los menores de edad, además de todas aquellas obligaciones específicas, los empleados guiarán su conducta hacia estos con estricta observancia de los principios de neutralidad, imparcialidad e igualdad de trato, con pleno compromiso con la lucha contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia.

Por condición de menores de edad, la Asociación OCREM y sus empleados son conscientes de la protección especial de que deben gozar para desarrollarse como personas, extremando el cuidado para evitar cualquier forma de abuso o acoso de todo tipo por parte de cualquier persona y prestarán especial atención y vigilancia a los jóvenes, a los que dedicarán especial supervisión y apoyo.

Todos los empleados de la entidad extremarán el celo en el cumplimiento de las normativas de protección de menores.

CAPITULO V NORMAS ECONÓMICAS

Artículo 22. DESARROLLO ECONÓMICO DE LA ACTIVIDAD

22.1 La entidad promoverá el desarrollo económico de su actividad de manera eficiente y competitiva, optimizando los recursos de los que dispone para la consecución de sus objetivos, siendo capaces de crecer y aplicar los recursos obtenidos bajo el principio de una gestión responsable.



22.2 Señalamos que el desarrollo de las actividades se realizarán con escrupuloso cumplimiento de las normas, acatando los reglamentos y normas que resulten de aplicación.

Artículo 23. VERACIDAD DE LA INFORMACION ECONOMICO FINANCIERA

23.1 Todas las operaciones se realizarán y se reflejarán con claridad y exactitud en registros contables, garantizando la veracidad de sus cuentas. La Asociación OCREM rechaza expresamente cualquier práctica que suponga una manipulación de las cuentas, actuando bajo el principio que las cuentas deben transmitir una información fiable y veraz de la situación económica de la entidad, empleando todos los medios a su alcance para evitar que la información que se deriva de la interpretación de sus cuentas pueda generar error para quien las analice.

23.2 A tal efecto, los trabajadores de la entidad y las empresas encargadas de la contabilidad, fiscalidad y nóminas, con responsabilidad en este ámbito, reflejarán con claridad y precisión las transacciones, poniendo especial celo en la introducción de los datos en los sistemas informáticos de la entidad para asegurar la fiabilidad de la información económica financiera.

23.3 Asimismo, la Asociación OCREM dispone de los mecanismos de control interno necesarios para evitar que, la incorrecta actuación de sus empleados pueda dar lugar a una alteración del sistema económico de la entidad, o de la imagen que terceros puedan tener de la misma, que puedan provocar actos de disposición, o situaciones de crisis económicas o de insolvencia, en perjuicio de socios, proveedores, acreedores o trabajadores.

Artículo 24. CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES CONTABLE, TRIBUTARIAS Y EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

24.1 En consonancia con la preocupación de la Asociación OCREM de ajustar todas sus actividades al estricto cumplimiento de lo establecido en la legislación vigente en estas materias, se han fijado procedimientos internos para garantizar el puntual cumplimiento de las obligaciones contables, tributarias y de Seguridad Social, con el objetivo de evitar desviaciones que puedan afectar al cumplimiento de las obligaciones impuestas en relación con estas materias.

Artículo 25. BLANQUEO DE CAPITAL E IRREGULARIDADES EN LOS PAGOS

25.1 Los empleados de la Asociación OCREM deberán prestar especial atención a aquellos casos en los que pudiera existir indicio de falta de integridad de las personas o entidades con las que la entidad mantiene relaciones.

25.2 La Asociación OCREM desarrollará un protocolo de actuación que regule esta materia, con especial atención a las operaciones que se indican a continuación:

25.2.1 Pagos en metálico que resulten inusuales o superen los 2.500,00€ o su equivalente en divisas, o los realizados mediante cheques al portador, debiendo comunicar a los responsables de cada departamento aquellos que entiendan que pudieran ser irregulares.

25.2.2 Pagos realizados a, o por, terceros no mencionados en los contratos suscritos de los que trae causa el mismo, así como a los realizados en cuentas que no sean titularidad de la compañía con la que se realiza la transacción.

25.2.3 Pagos realizados a personas, compañías o entidades o cuentas abiertas en paraísos fiscales y a aquellos pagos realizados a entidades que no sea posible identificar al abonado, propietario o beneficiario último.

CAPITULO V NORMAS DE CONDUCTA



Artículo 26. PRACTICAS ESPECÍFICAS DEL SECTOR SOCIAL

26.1 La Asociación OCREM participa en todos los ámbitos de su actividad de manera leal y legal, no admitiendo, ni tolerando, en ningún caso, conductas engañosas, fraudulentas o engañosas.

26.2 La Asociación OCREM adopta plenamente los compromisos de transparencia recogidos en la Ley 19/2013, de Transparencia, Información Pública y Buen Gobierno, a través de la implantación de una política integral de publicación de información relacionada con los datos institucionales, económicos, organizativos y contractuales.

Artículo 27. PROTECCIÓN DE LA PROPIEDAD INTELECTUAL E INDUSTRIAL

27.1 Los directivos, socios, técnicos, voluntarios, trabajadores y personas vinculadas a la entidad están comprometidos con la protección de la propiedad intelectual e industrial de la entidad y de terceros, cumpliendo con las normas que rigen en esta materia, con el objeto de evitar infringir los derechos o causar daños a la entidad o terceros.

27.2 La Asociación OCREM se reserva el derecho de efectuar comprobaciones en los sistemas, equipos y herramientas informáticas o de comunicación que utilizan sus empleados, con sujeción a la normativa legal de aplicación.

Artículo 28. USUARIAS.

28.1 La Asociación OCREM reclamará a sus usuarias el cumplimiento de las normas de acceso y permanencia en el centro y espacios donde se desarrollan las actividades, solicitándoles un adecuado comportamiento en todo momento y lugar, cuyo desarrollo se realizara siguiendo los correspondientes procedimientos y protocolos.

28.2 La Asociación OCREM se compromete a ofrecer a todos sus usuarias un alto estándar de excelencia, calidad, salud y seguridad en los servicios que ofrece en su Centro de Acogida, los cuales se realizarán de forma ética y responsable.

28.3 Obviamente, la Asociación OCREM pondrá todo su empeño en obtener los mejores resultados en sus actuaciones y actividades, actuando bajo las premisas propias de los principios y valores vinculados con sus fines y objetivos, y en cumplimiento de los principios fijados en el presente Código.

Artículo 29. PROVEEDORES Y COLABORADORES

29.1 Los proveedores y prestadores de servicios a la Asociación OCREM, están obligados a cumplir el presente Código de Conducta en lo que les resulte aplicable.

29.2 Está prohibido que las personas sujetas a estas Código acepten comisiones o promesas de recibirlas, ya sea en beneficio propio (de familiares, amigos o conocidos), de intermediarios o de partes relacionadas con estos, al hacer cualquier tipo de negocios en el ejercicio de sus funciones.

Artículo 30. REGLAS RELATIVAS AL USO DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y REDES SOCIALES

30.1 Como principio general y salvo aquellas personas designadas por la Asociación OCREM como específicamente habilitados, los empleados, socios, técnicos, voluntarios y demás personas vinculadas a la entidad, se abstendrán de mantener relación con cualquier tipo de medio de comunicación social en temas directa o indirectamente relacionados con la Asociación OCREM.



30.2 En cualquier caso, no está permitido que las personas vinculadas con la Asociación OCREM, empleados, técnicos, voluntarios, directivos, etc... utilicen un lenguaje, comentarios, imágenes y/o gestos violentos o que inciten a la violencia.

30.3 Tampoco está permitido el uso de lenguaje, comentario, imágenes y/o gestos que inciten a cualquier tipo de discriminación, con especial atención al racismo, la xenofobia y la homofobia.

30.4 No está permitido el uso del lenguaje, comentarios, imágenes o gestos que supongan ofensas personales y/o arremeta contra la integridad y dignidad de las personas, en especial a las usuarias de nuestros servicios.

30.5 Cada persona dentro de la Asociación OCREM es responsable de todo lo publicado y relacionado con su cuenta de red social en todo momento, indistintamente de que el titular de la cuenta haya publicado el mensaje, comentario, imagen o gesto de manera personal o no.

30.6 El reenvío de cualquier mensaje, comentario, imagen o gesto en cualquier red social se considera equivalente a la publicación del mismo.

30.7 La Asociación OCREM obliga a las personas vinculadas a eliminar de la cuenta o perfil de red social, cualquier mensaje, comentario, imagen o gesto no apropiado o contrario a estas reglas, a la mayor brevedad posible.

30.8 En cualquier caso, el empleado o la persona vinculada con la entidad, tendrá la obligación de respetar y cumplir con el compromiso de confidencialidad regulado en el presente Código.

30.9 El incumplimiento de estas reglas podrá conllevar la imposición de sanciones.

CAPITULO VI

RESPECTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

15

Artículo 31. COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN DEL CODIGO DE CONDUCTA

31.1 El Código de Conducta se comunicará y difundirá entre todos los empleados, socios, técnicos, voluntarios y demás personas vinculadas a la entidad. Se publicará en la web de OCREM en cumplimiento del compromiso de transparencia de la entidad y difusión.

Artículo 32. RESPONSABILIDAD ANTE EL CUMPLIMIENTO DE ESTE CÓDIGO

32.1 La garantía de estos estándares es una tarea de todos y cada uno de los empleados, socios, técnicos, voluntarios y las personas vinculadas con la entidad. Para ello, la Asociación OCREM promoverá entre los empleados, socios, técnicos, voluntarios y personas vinculadas y proveedores un alto nivel de cumplimiento de este Código de Conducta.

32.2 La entidad pondrá a disposición de todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación los medios necesarios para difundir y hacer respetar los principios de actuación contenidos en el Código de Conducta.

32.3 Los posibles incumplimientos serán resueltos de acuerdo con la normativa aplicable.

32.4 Los empleados y terceros que tuvieran conocimiento de actuaciones contrarias al Código de Conducta las comunicarán de buena fe, utilizando el canal (antoniowenceslao@ocrem.org), que permite a sus empleados y terceros, de manera confidencial, consultar dudas y notificar conductas irregulares en materias de cumplimiento del presente Código.

32.5 La Asociación OCREM implanta firmemente el principio de que no tolerará represalias de ningún tipo sobre sus empleados o terceros vinculados, especialmente, sobre aquellas personas que hagan uso de los procedimientos establecidos para la comunicación de conductas irregulares o de incumplimientos del presente Código.

Artículo 33. APROBACIÓN, VIGENCIA Y MODIFICACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

33.1 La aprobación y modificación del presente Código corresponde a la Junta Directiva de la Asociación OCREM.

33.2 El presente Código se aplicará a toda conducta regulada en el mismo, desde el momento de su aprobación.

Artículo 34. ÓRGANO DE CUMPLIMIENTO

34.1 La Asociación OCREM, a través del responsable de control de aplicación del código de conducta designado por la Junta Directiva, controlará los siguientes aspectos:

34.1.1 Fomentar la difusión, conocimiento y cumplimiento del Código de Conducta.

34.1.2. Interpretarlo y orientar las decisiones en caso de duda, así como arbitrar entre las partes cuando existan interpretaciones encontradas sobre sus contenidos.

34.1.3. Facilitar una vía de comunicación entre la organización, fundamentalmente entre la dirección y los empleados, para recabar información sobre el cumplimiento y aceptación de las normas recogidas en el presente Código.

34.1.4. Realizar informes sobre el nivel del Código de Conducta, con las recomendaciones y propuestas de mejora oportunas que faciliten su aplicación.

34.1.5. Gestionar preguntas, aclaraciones, denuncias, etc; a través de la dirección de correo anteriormente citada.

Artículo 35. UNIDAD DE APOYO AL ÓRGANO DE CUMPLIMIENTO

35.1 El responsable de cumplimiento contará con la continua colaboración de la Junta Directiva y consultores externos (Consultores de Gestión de Calidad, Gestoría Conesa, Grupo Profesional y el letrado de la Asociación OCREM).

Artículo 36. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES RESPECTO DE LOS INCUMPLIMIENTOS DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

36.1 Todos los empleados de la entidad tienen el deber de transmitir por escrito al responsable de cumplimiento cualquier noticia relativa a la comisión o a la razonable probabilidad de comisión de cualquier irregularidad, incumplimiento o vulneración del presente Código de Conducta. A tal efecto se ha creado un canal de denuncias para recibir y gestionar todas aquellas que se formulen de manera confidencial y protegida para el denunciante. La dirección del canal de denuncias es antoniowenceslao@ocrem.org. También se puede realizar con urgencia en el número de teléfono de la Asociación OCREM a la atención de Antonio Wenceslao (responsable de aplicación del código) o por escrito dirigido en sobre cerrado a la dirección de la entidad para la atención del responsable del cumplimiento. Es requisito necesario que el denunciante aporte un principio de prueba del hecho denunciado, a fin de evitar denuncias infundadas.

36.2 Las personas que de buena fe formulen una denuncia estarán protegidas contra cualquier tipo de extorsión, discriminación o penalización.

36.3 En todo caso se asegurará la máxima confidencialidad acerca de la identidad de la persona que notifica, sin perjuicio de las obligaciones legales y de la protección de los derechos correspondientes a las empresas y personas acusadas injustamente o de mala fe.

36.4 Sin perjuicio de lo anterior, los datos de las personas que efectúen la comunicación podrán ser facilitados, tanto a las autoridades administrativas o judiciales, cuando sean requeridos como consecuencia de cualquier procedimiento derivado del objeto de la denuncia, como a las personas implicadas en cualquier procedimiento administrativo o judicial incoado como consecuencia de la denuncia. Dicha cesión de datos se realizará con pleno respeto a lo establecido en la legislación vigente sobre protección de datos de carácter personal.

36.5 En el supuesto que un empleado no cumpla con la obligación de comunicación al responsable de cumplimiento, éste valorará la gravedad del riesgo derivado de dicho incumplimiento a los efectos de determinar si ha de dar traslado del mismo a quien compete a fin de determinar las consecuencias del incumplimiento.

Artículo 37. GESTION DEL CANAL DE DENUNCIAS

37.1 El responsable de cumplimiento, será el órgano encargado del buzón ético, de responsabilidad social corporativa (RSC) o canal de denuncias, así como de la coordinación de las investigaciones internas que, en su caso, se inicien, y de aportar aquellas medidas que considere necesarias en cada caso con base a las conclusiones de la investigación.

37.2 Se establece expresamente la posibilidad de que el responsable de cumplimiento, pueda:

37.2.1. Requerir el auxilio de cada una de las áreas cuando ello sea necesario a la vista de las denuncias planteadas a través del canal de denuncias.

37.2.2. Tener libre acceso a toda la documentación de la Asociación OCREM que sea necesaria para la investigación.

37.3 La recepción de la denuncia se producirá en aquellos supuestos en los que cualquiera de los empleados o de un tercero, alerte al responsable de cumplimiento, mediante la utilización del canal de denuncia sobre cualquier irregularidad o acto delictivo.

37.4 En este supuesto, el responsable de cumplimiento, podrá realizar cuantas actuaciones sean necesarias para comprobar la veracidad de la denuncia, contando en todo caso, con el asesoramiento del área relacionada.

37.5 Con la denuncia formalizada se dará inicio al procedimiento de tramitación de la misma, conforme se ha regulado en documento específico.

37.6 En todo caso, la validez de la prueba obtenida a través del canal de denuncias, o de las eventuales actuaciones del responsable de cumplimiento seguirá en la medida de lo posible los principios constitucionales recogidos en la legislación española, tales como el derecho a la tutela judicial efectiva, la presunción de inocencia y el derecho a un proceso con todas las garantías, entre otros.

TITULO III NORMAS SANCIONADORAS

BASE PARA IMPOSICIÓN DE SANCIONES

Artículo 38. BASE PARA LA IMPOSICIÓN DE SANCIONES

38.1 La Asociación OCREM podrá imponer a las personas sujetas al presente Código de Conducta las sanciones previstas en el mismo.

38.2 Serán constitutivas de faltas todas las infracciones que supongan incumplimiento de cuentas obligaciones puedan resultar exigibles a los sujetos obligados por el presente Código de Conducta.

38.3 Si unos determinados hechos implicasen la comisión de dos o más faltas, se sancionarán conjuntamente, respetando el principio general “non bis in ídem”.

38.4 Salvo disposición contraria, los incumplimientos del presente Código estarán sujetos a las sanciones que se enumeran en el mismo, se trate de acciones u omisiones, se hayan cometido intencionadamente o por negligencia, se trate o no de una infracción que constituya un acto consumado o una tentativa, y hayan actuado las partes como autores, cómplices o instigadores.

38.5 Sin perjuicio de lo anterior, advertimos que algunas infracciones previstas en este Código vienen reguladas en la normativa de aplicación autonómica y estatal, por lo que dependiendo de



la gravedad de las mismas, las sanciones disciplinarias serán independientes de las que en su caso, se puedan imponer por estas autoridades administrativas y/o judiciales.

38.6 El régimen sancionador aplicable es:

38.4.1 El reflejado en el Convenio Colectivo de Acción e Intervención Social.

38.4.2 El reglamento de régimen interior del centro de acogida, manual de procedimiento y/o plan de ejecución.

38.4.2 Artículo 286 bis del Código Penal, sobre corrupción de particulares.

38.4.3 Cualquier otra sanción reflejada en el código penal o civil y que imponga al trabajador la autoridad judicial.

Artículo 39. CIRCUNSTANCIAS MODIFICATIVAS DE LA RESPONSABILIDAD DEL INFRACTOR DEL CÓDIGO

39.1 Sin perjuicio de las responsabilidades penales y/o administrativas en las que pudiera derivar las posibles infracciones del presente Código de Conducta, se prevén las siguientes circunstancias modificativas de la responsabilidad:

39.2 Se considerarán circunstancias eximentes de la responsabilidad por infracciones del presente Código, las siguientes:

- a) La acción fortuita.
- b) La fuerza mayor.
- c) La legítima defensa, cuando sea proporcional a la reacción que trae causa.

39.3 Se consideran atenuantes, las siguientes:

- a) El arrepentimiento espontáneo siempre que el mismo ayude a reparar o disminuir por el autor los efectos de su conducta, o en dar adecuada satisfacción al ofendido, o en reconocer formal y expresamente el hecho, incluyendo una pública rectificación, si el caso lo requiere.
- b) Dependiendo del hecho infractor, la existencia de una provocación suficiente previa e inmediata a la comisión de un hecho
- c) La colaboración en la localización de quienes causen las conductas prohibidas por el presente Código de Conductas podrá ser tenido en consideración como una atenuante de la responsabilidad.
- d) La legítima defensa sin proporcionalidad.
- e) la preterintencionalidad.

39.4 Se considerarán agravantes, las siguientes:

- a) La reincidencia, observada cuando el autor haya sido sancionado anteriormente por un hecho de idéntica o similar naturaleza, siempre que la misma sanción no haya prescrito.
- b) La reiteración, observada cuando el autor de los hechos haya sido sancionado anteriormente por un hecho de distinta naturaleza, siempre que la misma sanción no se encuentre prescrito.
- c) En los casos anteriores, las sanciones tienen que ser firmes y consten anotados y vigentes los antecedentes.

39.5 Para el supuesto que no existan circunstancias atenuantes y agravantes, la entidad impondrá la sanción en su grado medio.

39.6 De acreditarse atenuantes, la sanción se aplicará en su grado mínimo.

39.7 De acreditarse agravantes, la sanción se agravantes se aplicarán en su grado máximo.

CAPÍTULO II MEDIDAS DISCIPLINARIAS

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 la entidad en relación con la plantilla.



Para la aplicación de las sanciones establecidas, 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

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.

Artículo 40. FALTAS LEVES

40.1 Serán consideradas faltas leves cualquier conducta o actividad que vulnere o sea contraria a las obligaciones o prohibiciones establecidas en los apartados del Código de conducta y las contempladas en el Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social, siempre que no se cause un grave perjuicio a la entidad y no se trate de una cuestión de orden público.

40.2 Serán consideradas como leves:

- a) No comunicar cualquier actuación infractora del presente Código de Conducta, cuando las conductas no causen un grave perjuicio a la entidad.
- b) Cualquier incumplimiento de los protocolos, políticas y controles establecidos, siempre que los mismos no conlleven grave perjuicio a la entidad y no se trate de una cuestión de orden público.
- c) Ocasionar daños a la imagen y/o afectar negativamente al prestigio de la entidad, cuando esta actuación no cause grave perjuicio a la entidad y/o a las actividades en las que participa.
- d) Realizar comentarios negativos y/o actividades dirigidas a perjudicar a entidad, entidades colaboradoras, estamentos, directivos, trabajadores, socios, voluntarios, colaboradores etc; cuando esta actuación no cause grave perjuicio a la entidad.
- e) Infringir el compromiso de confidencialidad de la información conocida con ocasión del desempeño de sus funciones, o no tomar las medidas necesarias para proteger la debida confidencialidad, cuando esta actuación no cause grave perjuicio a la entidad.
- f) Duplicar, reproducir o usar la información y/o medios de la entidad para fines personales, cuando las conductas no causen un grave perjuicio al Club.
- g) El uso indebido y reiterado del material de la entidad, cuando las conductas no causen un grave perjuicio a la misma.
- h) Guardar o almacenar información de la entidad en medios que no sean propiedad de la misma, cuando las conductas no causen un grave perjuicio a la Asociación OCREM.
- i) Realizar actos que menoscaben la imparcialidad e independencia de las personas sujetas al presente Código de Conducta, cuando las conductas no causen un grave perjuicio a la entidad.
- j) Realizar actuaciones y/o omisiones encaminadas a anteponer los intereses personales a los de la Asociación OCREM, cuando las conductas no causen un grave perjuicio a la entidad.
- k) Ofrecer o aceptar obsequios y otros beneficios que excedan de mero detalle de cortesía, cuando las conductas no causen un grave perjuicio a la entidad.
- l) Realizar un mal uso de los dispositivos y sistemas informáticos propiedad de la entidad, incluyendo la instalación de software ilegal, cuando esta actuación no cause grave perjuicio a la misma.



- m) La utilización en beneficio propio de la información confidencial, cuando las conductas no causen un grave perjuicio a la entidad.
- n) La manifiesta e injustificada falta de respeto a cualquier empleado o compañero, cuando las conductas no causen un grave perjuicio a la entidad y/o a la víctima.
- o) Las contempladas en el Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social que son:
 - 1. El retraso, negligencia o descuido excusables en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la entidad (propios o en uso).
 - 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. La falta de asistencia al trabajo, de hasta 2 días, sin causa justificada.
 - 4. La modificación, no autorizada por el superior o no justificada, de los tiempos asignados a cada tipo de trabajo.
 - 5. La acumulación de entre 3 y 5 faltas de puntualidad sin causa justificada en un periodo de 30 días.
 - 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. El uso impropio e inadecuado de equipamientos e instalaciones de la organización para asuntos personales o privados (impresoras, fotocopiadoras, teléfonos, Internet, etc...).
 - 10. La falta de aseo y limpieza personal

Artículo 41. FALTAS GRAVES

41.1 Serán consideradas faltas graves cualquier conducta o actividad que vulnere o sea contraria a las obligaciones o prohibiciones establecidas en los apartados del Código de conducta y las contempladas en el Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social, siempre que causen un grave perjuicio a la entidad y no se trate de una cuestión de orden público.

41.2 Serán consideradas como graves todas las infracciones leves arriba detalladas cuando las mismas causen un grave perjuicio a la entidad.

41.3 Además se considerarán graves, las siguientes:

- a) Cualquier actuación u omisión que conlleve actuaciones violentas, racistas, intolerantes o xenófobas, que no trascienda públicamente y no supongan una grave ofensa a la víctima y/o víctimas.
- b) Cualquier actuación y/o omisión que suponga acoso, abuso físico y/o verbal que no trascienda públicamente y siempre que no supongan una grave ofensa a la víctima y/o víctimas.
- c) Las contempladas en el Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social que son:
 - 1. La indisciplina o la desobediencia en cualquier materia de trabajo.
 - 2. La falta de puntualidad en el trabajo de entre 6 y 8 días en el periodo de 30 días.
 - 3. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, hasta 4 días en el plazo de un mes.
 - 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.

6. La desatención reiterada en el trato con los usuarios y/o con los compañeros y compañeras.

Artículo 42. FALTAS MUY GRAVES

42.1 Serán consideradas faltas muy graves cualquier conducta o actividad que vulnere o sea contraria a las obligaciones o prohibiciones establecidas en los apartados del Código de conducta y las contempladas en el Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social, siempre que causen un grave perjuicio a la entidad y sean cuestión de orden público.

42.2 Serán consideradas como muy graves todas las infracciones graves arriba detalladas cuando las mismas causen un grave perjuicio a la entidad y/o además, sean cuestiones de orden público.

42.3 Además se considerarán muy grave, las siguientes:

a) Cualquier actuación u omisión que conlleve actuaciones violentas, racistas, intolerantes o xenófobas, con trasciende pública y supongan grave ofensa para la víctima y/o víctimas.

b) Cualquier actuación y/o omisión que suponga acoso, abuso físico, sexual, psicológico, de cualquier grado y naturaleza.

c) Cualquier actuación u omisión que genere un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil.

d) Cualquier actuación que vulnere el derecho de intimidad de las personas vinculadas a la entidad.

e) Ofrecer, conceder, solicitar o aceptar, directa o indirectamente, regalos, dádivas, favores, compensaciones, ventajas o beneficios, en metálico o especie que pueda influir en la toma de decisiones.

f) Ofrecer, conceder, solicitar o aceptar, directa o indirectamente, regalos, dádivas, favores, compensaciones, ventajas o beneficios, en metálico o especie que puedan influir o predeterminar un comportamiento para con las usuarias.

g) Realizar pagos no contractuales o ilícitos para obtener favores o ventajas indebidas.

h) Las contempladas en el Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social que son:

1. 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.

2. La dejación de alguna de las funciones propias del puesto de trabajo, siempre y cuando exista reiteración y haya habido amonestación previa.

3. La simulación de enfermedad o accidente.

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

5. Las ofensas o malos tratos físicos, psíquicos o morales muy graves a las personas destinatarias del servicio o sus familiares, a compañeros y compañeras, así como a profesionales de otras entidades con los que se colabore en la intervención.

6. 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.

7. La apropiación de bienes materiales, documentales, económicos, etc. de las personas destinatarias, de la entidad o de otros trabajadores o trabajadoras.

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

9. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de más de 4 días en el plazo de un mes.
10. La indisciplina o la desobediencia reiterada en cualquier materia de trabajo, sin necesidad de sanción previa.
11. El acoso sexual definido en Código Penal.
12. El acoso laboral.
13. La reincidencia en faltas graves, o muy graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de un año, cuando hayan mediado sanciones.
14. La vulneración grave del código ético y de conducta establecido por la organización.
15. El incumplimiento de los planes de seguridad establecidos por la organización en el país en el que está trabajando comprometiendo su seguridad personal y la de los demás miembros de la organización o a la organización en sí misma.
16. El acoso por homofobia-bifobia-transfobia

Artículo 43. SANCIONES

43.1 Las infracciones de las conductas fijadas en el presente Código de Conducta y en el Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social, por las personas sujetas al mismo y según el grado de vinculación con la entidad, se tipifican en:

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 o resolución contractual.

Artículo 44. PROCEDIMIENTO

44.1 En atención al tipo de relación laboral, mercantil, civil, de colaboración, donde se localice el incumplimiento localizado y objeto de revisión, el procedimiento disciplinario y la aplicación de sanción al presente Código tendrá en consideración los principios generales del orden jurisdiccional que resulte de aplicación a cada caso.

Artículo 45. 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.



ORGANIZACIÓN OCREM

AVDA. ARZOBISPO PEDRO DE CASTRO nº 7 Edificio Columba I
18013 GRANADA
WWW.OCREM.ORG
ocrem@ocrem.org
958159487
Centro SS.SS. Andalucía nº: AS/C/0005757
Certificado de Calidad ISO 9001:2015 nº ES17/22008



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 siete días, 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 siete días 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 por parte de la empresa debe dejar nula la efectividad de la sanción, así como la calificación de la misma.

Granada, 30 de mayo de 2019.