

	<b>RÉGIMEN DISCIPLINARIO</b>	Departamento	Todos
		Fecha	Junio 2021
		Versión	2021
		Página	Página <b>1</b> de <b>5</b>

***CORPORATE COMPLIANCE.***  
**SISTEMA DE PREVENCIÓN Y DETECCIÓN DE  
DELITOS.**



**RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

	<b>RÉGIMEN DISCIPLINARIO</b>	Departamento	Todos
		Fecha	Junio 2021
		Versión	2021
		Página	Página <b>2</b> de <b>5</b>

## **CONTENIDO.**

CONTENIDO.....	2
1. OBJETO.....	3
2. ALCANCE.....	3
3. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.....	3
3.1. Referencias legales. ....	3
3.2. Orden interno y régimen disciplinario. ....	4
4. GESTIÓN Y COMUNICACIÓN. ....	5

	<b>RÉGIMEN DISCIPLINARIO</b>	Departamento	Todos
		Fecha	Junio 2021
		Versión	2021
		Página	Página <b>3</b> de <b>5</b>

## **1. OBJETO**

El artículo 31 bis 5 del Código Penal establece que los modelos de organización y gestión “establecerán un sistema disciplinario que sancione adecuadamente el incumplimiento de las medidas que establezca el modelo”.

En consecuencia, el presente procedimiento tiene por objeto definir las medidas de orden interno y la política disciplinaria establecida por SODIAR, concretar unos criterios comunes de funcionamientos en la empresa en general de acuerdo con la normativa vigente.

## **2. ALCANCE.**

Este procedimiento debe aplicarse a todo el personal de SODIAR.

## **3. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**

Como regla general, todos los trabajadores son responsables, en el ámbito de sus funciones, de respetar, acatar, cumplir y hacer cumplir las normas de la empresa, además de las establecidas por la legislación vigente.

### **3.1. Referencias legales.**

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 20 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (“Estatuto de los Trabajadores”), el trabajador debe al empresario la diligencia y colaboración que marquen las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio de sus facultades de dirección. Además, establece que el empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales.

El artículo 54.2b) del Estatuto de los Trabajadores establece que constituye causa de despido disciplinario la desobediencia e indisciplina en el trabajo, esto es, el incumplimiento de las directrices y ordenes de la empresa.

	<b>RÉGIMEN DISCIPLINARIO</b>	Departamento	Todos
		Fecha	Junio 2021
		Versión	2021
		Página	Página <b>4</b> de <b>5</b>

A su vez, de acuerdo con el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores (Faltas y sanciones de los trabajadores), los trabajadores pueden ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de falta y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable.

El Convenio Colectivo del sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Zaragoza (BOP nº23, 30 de enero de 2016) establece que las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas del sector se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves y muy graves, entre las que cabe destacar:

- Faltas graves:
  - o La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, que no produzcan grave perjuicio para la empresa.
  - o El quebrantamiento o violación de los secretos de obligada reserva que no produzcan grave perjuicio para la empresa.
- Faltas muy graves:
  - o Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
  - o El acoso sexual.
  - o El acoso moral o psicológico.
  - o Abuso de autoridad.

### **3.2. Orden interno y régimen disciplinario.**

Dentro de este marco, el régimen disciplinario de SODIAR se basa en dos tipos de conductas, cuyo incumplimiento será sancionado en relación con el Sistema de Prevención y Detección de Delitos.

	<b>RÉGIMEN DISCIPLINARIO</b>	Departamento	Todos
		Fecha	Junio 2021
		Versión	2021
		Página	Página <b>5</b> de <b>5</b>

**A) El personal de SODIAR se abstendrá de realizar conductas delictivas.**

La comisión de conductas tipificadas como delito en el ámbito de la empresa supone una vulneración evidente de la buena fe contractual y una manifiesta desobediencia e indisciplina en el trabajo, constituyendo causa de despido disciplinario de acuerdo con el artículo 54.2.b) del Estatuto de los Trabajadores.

De esta forma, el régimen sancionador en materia de incumplimiento de la obligación genérica de abstenerse de realizar conductas delictivas, se materializará en el despido disciplinario del autor del delito, así como de todos aquellos que, intencionadamente, colaboren con él o le encubran.

Y ello sin perjuicio de las acciones legales que puedan emprenderse como consecuencia de la comisión de hecho delictivo.

**B) El personal de SODIAR respetará y cumplirá las medidas específicas de prevención y detección de delitos que le comunique la empresa.**

Las medidas específicas de prevención y detección de delitos constituyen órdenes o instrucciones adoptadas por SODIAR en el ejercicio de sus facultades de dirección, debiendo el trabajador prestar la diligencia y colaboración en su cumplimiento.

De esta forma, una vez comunicadas las obligaciones impuestas por el Sistema de Prevención y Detección de Delitos de SODIAR al personal de la empresa, el incumplimiento o inobservancia de las mismas constituirá un supuesto de desobediencia o indisciplina, expresamente recogido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

## **4. GESTIÓN Y COMUNICACIÓN.**

Este procedimiento deberá ser aprobado por la Dirección y el Consejo de Administración de SODIAR y ser comunicado a todo el personal de la empresa a través de un medio de comunicación que permita el oportuno acuse de recibo.