

DOCUMENTO

9b

SISTEMA DISCIPLINARIO

Elaborado por	HÁBEAS CORPORATE COMPLIANCE, S.L.	Fecha	07.11.2019
Aprobado por	Miguel Garrido de la Cierva	Versión	1

9b. SISTEMA DISCIPLINARIO

9b.1. INTRODUCCIÓN

9b.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

9b.3. LEGITIMACIÓN DEL SISTEMA DISCIPLINARIO

9b.4. DEBERES DE LOS EMPLEADOS

9b.5. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

9b.6. APROBACIÓN

ANEXO I Modelo de comunicación de existencia del Canal de Denuncias y del Sistema Disciplinario y de entrega de ambos

9b.1. INTRODUCCIÓN

El Modelo de Organización y Gestión de la Prevención de Riesgos Legales y Penales (Modelo Compliance Integral) de CONFEDERACIÓN EMPRESARIAL DE MADRID CEIM-CEOE (en adelante CEIM) se basa en la búsqueda de la excelencia en el cumplimiento de nuestras obligaciones legales, reglamentarias y normativas y en la defensa de una serie de valores y comportamientos que definen nuestra filosofía de trabajo y conforman nuestra identidad corporativa.

Esta reputación social ganada a lo largo de muchos años de trabajo, puede verse seriamente dañada por los comportamientos inadecuados de los directivos, empleados o de cualquier persona relacionada con CEIM, por lo que es obligación de todos los miembros de la misma realizar nuestro trabajo no sólo de forma diligente, sino también con el más firme compromiso de cumplir con la legislación vigente, nuestro código ético y nuestras normas internas.

El artículo 31. bis, apartado 5, punto 5 del Código Penal impone como requisito a los modelos de organización y gestión que *“establecerán un sistema disciplinario que sancione adecuadamente el incumplimiento de las medidas que establezca el modelo”*.

Constituye, por tanto, un deber de CEIM adoptar los procedimientos que sean necesarios para prevenir que se cometan en la empresa actuaciones contrarias a la legislación, reglamentación y normativa vigente, que puedan derivar responsabilidades civiles y penales para la misma.

Una de estas medidas, que forma parte de nuestro Modelo de Organización y Gestión de la Prevención de los Riesgos Legales y Penales, es el presente Sistema Disciplinario, que ha de servir para sancionar el incumplimiento de los procedimientos y normativas implantadas por CEIM para la prevención de los riesgos legales y penales.

9b.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este sistema disciplinario será de aplicación a todos los directivos y empleados de CEIM.

9b.3. LEGITIMACIÓN DEL SISTEMA DISCIPLINARIO

El poder de dirección del empresario lo regulan los artículos 5.c) y 20 del Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (E.T.), y tiene su fundamento en el artículo 38 de la Constitución Española, al referirse a la libertad de empresa, reflejo de otro derecho constitucional, el de la propiedad privada, recogido en el artículo 33 de la misma.

Este poder de dirección, en la práctica, se traduce en la posibilidad de realizar dos tipos de actuaciones en el marco del funcionamiento de la actividad empresarial:

- La facultad de vigilancia y control.
- La facultad de poder sancionar a aquellos empleados que hayan cometido infracciones en su desempeño laboral.

La facultad de sancionar a los empleados, que es la que ahora nos ocupa, se regula en el artículo 58 del E.T., que, literalmente, dice *“los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable”*.

Este artículo hay que ponerlo en relación con el artículo 20 del mismo texto legal, que dice literalmente:

- “1. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien este delegue.*
- 2. En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.”*

El punto primero hace referencia al derecho del empresario a dirigir la actividad de sus trabajadores y del punto segundo podemos llegar a la conclusión de que se puede considerar un incumplimiento laboral sancionable, toda actuación realizada por cualquier empleado de la compañía en el desarrollo de sus funciones laborales que sea contraria a las disposiciones legales aplicables, al convenio colectivo o la normativa interna de la propia compañía.

9b.4. DEBERES DE LOS EMPLEADOS

A tenor de lo recogido en los artículos anteriormente citados, todos los empleados deben desempeñar su actividad profesional no sólo de forma diligente, sino respetando las leyes, así como todos los procedimientos instaurados por la compañía para detectar y prevenir la comisión de delitos en la misma.

Especialmente se deberán respetar los principios éticos y de conducta recogidos en nuestro Código Ético.

Asimismo, todos tenemos la obligación de utilizar nuestro canal de denuncias para informar de sucesos relativos a riesgos materializados, cerca de materializarse o bien sobre los que existan sospechas de haberse materializado de los que se pueda derivar una responsabilidad civil/penal para la empresa.

Cualquier incumplimiento de nuestras normas internas, de la legalidad vigente o de ambas, en el desarrollo de nuestra actividad laboral, se considerará como un “incumplimiento contractual” susceptible de ser sancionado, conforme a lo regulado en el artículo 54 del E.T., cuando se refiere a *“la indisciplina o desobediencia en el trabajo, la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo”*.

9b.5. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

El procedimiento sancionador se iniciará en los siguientes casos:

- Ante cualquier conducta que contribuya a impedir o dificultar el descubrimiento de acciones delictivas o comportamientos que pudieran ser constitutivos de ilícito penal.
- Ante cualquier incumplimiento de los principios recogidos en nuestro Código Ético o en el Manual de Prevención de Riesgos Legales y Penales.
- Ante cualquier incumplimiento del deber específico de poner en conocimiento del Órgano de Supervisión y Control las conductas o acciones que pudieran ser constitutivas de delito o ilícito penal o contrarias al Manual de Prevención de Riesgos Legales y Penales o al Código Ético.

El procedimiento para imponer la correspondiente sanción, así como la determinación de la sanción, se regirá por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio Colectivo que sea de aplicación.

9b.6. APROBACIÓN

El Sistema Disciplinario de CEIM ha sido aprobado por el Órgano de Administración y Gobierno de CEIM el día 18 de noviembre de 2019, entrando en vigor ese mismo día.