

# Sistema Disciplinario

**Entrada en vigor:** 13 de octubre de 2024

## 1. Introducción

La finalidad fundamental del Programa de Prevención de Riesgos Penales (en adelante Programa PRP o programa) de OPENERS & CLOSERS SL es promover e instaurar una cultura de respeto y cumplimiento de la ley entre todas las personas que integran la misma, así como entre todas aquellas con las que se relaciona.

Por ello el Programa PRP implementado en la organización cuenta con políticas, procedimientos y medidas de vigilancia y control para prevenir cualquier actuación contraria a la normativa vigente y aplicable a la organización y garantizar la legalidad de los actos de los miembros profesionales de la organización así como de los directivos.

Así pues, en el contexto de lo anterior, el presente Sistema Disciplinario es una de las medidas imperativas con las que debe contar la organización en el marco de una implementación eficaz de su Programa PRP.

Por lo tanto, la finalidad del presente Sistema Disciplinario es sancionar el quebrantamiento de las normativas, procedimientos y políticas internas implementadas mediante el Programa PRP. De esta manera, se pretende contribuir a evitar la transgresión de las normativas aplicables a OPENERS & CLOSERS SL, así como las políticas y procedimientos internos establecidos actuando como un mecanismo de ejemplaridad, corrección y solución.

El presente Sistema Disciplinario no sustituye el régimen disciplinario establecido en la organización ni en el Convenio Colectivo aplicable, en el Estatuto de los Trabajadores o en los regímenes específicos aplicables, sino que los completa con la finalidad de favorecer la prevención de conductas contrarias a la ley en la entidad por parte de sus miembros profesionales.

## 2. Facultad disciplinaria

La legitimidad de la organización para establecer el Programa de Prevención de Riesgos Penales, sus medidas, procedimientos y políticas de obligado cumplimiento, así como el presente Sistema Disciplinario se desprende del Estatuto de los Trabajadores.

Dicho texto, en el primer apartado de su artículo 1 fija el trabajo por cuenta ajena "...dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario."

Por otro lado, en su artículo 5.c) expone el deber básico de las personas trabajadoras de "Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas".

Por su parte, el artículo 20.1 del mismo texto establece que las personas trabajadoras tendrán la obligación de "realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien este delegue."

Asimismo, el mismo artículo 20.2 insta que: "...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 aquel en el ejercicio regular de sus facultades de dirección."

Igualmente, el artículo 54 declara que: "Se considerarán incumplimientos contractuales: 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".

Finalmente, el artículo 58 del mismo Estatuto de los Trabajadores determina que: "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".

Así pues, de acuerdo con la normativa citada, el órgano de gobierno o la dirección de la organización puede reputar como incumplimiento laboral sancionable aquellas actuaciones laborales de los miembros profesionales de la organización que realicen en el desarrollo de sus funciones y sean contrarias a las disposiciones legales aplicables, al Convenio Colectivo, o a cualquier política o normativa interna de la organización relacionada con el Programa PRP.

## 3. Destinatarios

El Sistema Disciplinario de la organización será aplicable a todas las personas trabajadoras de OPENERS & CLOSERS SL, es decir, a aquellas personas que tienen una relación laboral con la misma.

Así pues, no estarán sujetas por el mismo, las personas que tengan una vinculación mercantil o civil con la entidad, como puede ser el caso de los administradores o socios de la entidad.

No obstante, para aquellas personas y organizaciones fuera del alcance del presente Sistema Disciplinario, la organización prevé que conozcan y acepten de forma fehaciente los principios de actuación recogidos en el Programa PRP, así como las posibles acciones en caso de incumplimiento.

## 4. Deberes/actuaciones

A continuación, se detallan las características básicas de las conductas que eventualmente darían lugar a la aplicación del presente Sistema Disciplinario:

- Falta de seguimiento del Programa PRP.
- Falta de seguimiento de las medidas, políticas y procedimientos del Programa PRP.

- Falta de seguimiento de los principios de ética, integridad, legalidad y transparencia.
- Falta de seguimiento del Código de Conducta.
- Falta de comunicación a través del Canal Ético de las infracciones o posibles infracciones del Programa PRP y/o de la legalidad.
- Adopción de represalia o sanción a la persona que hubiera realizado una comunicación a través del Canal Ético.
- Realización de una comunicación con conocimiento de su falsedad o menosprecio a la verdad a través del Canal Ético.
- Falta de colaboración en la investigación de los hechos comunicados a través del Canal Ético.
- Las conductas que contribuyan a impedir o dificultar las infracciones respecto al Programa PRP.
- Las conductas delictivas vinculadas a la actividad laboral desarrollada por la organización.
- Las infracciones en materia de protección de datos vinculadas a la actividad laboral desarrollada por la organización.

Además, ninguna persona integrante de OPENERS & CLOSERS SL podrá realizar conductas contrarias al Programa PRP o que contravengan lo establecido en las leyes vigentes y aplicables amparándose en el desconocimiento de los mismos o en una orden de un tercero, de un compañero/a o de un superior jerárquico.

Asimismo, hay que tener en cuenta que unos mismos hechos cometidos por una persona trabajadora o voluntaria pueden ser constitutivos de infracción administrativa o de delito, pero no de una infracción laboral sancionable y viceversa.

#### 5. Sanciones

Las sanciones que corresponderán a las conductas anteriormente descritas serán calificadas por la organización como leves, graves o muy graves, teniendo en cuenta las circunstancias y particularidades concretas de cada caso. Las sanciones, que pueden ir desde la amonestación al despido disciplinario, dependerán, entre otros, de la gravedad de la conducta, la reiteración de la misma, la reincidencia o los daños causados a la organización.

La determinación de la infracción y de las sanciones se realizará de acuerdo con el Convenio Colectivo aplicable y/o en su defecto por lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y en el resto de legislación aplicable.

Las sanciones se impondrán sin perjuicio de las acciones y sanciones administrativas o penales que, en su caso, puedan también resultar de aplicación.

#### 6. Imposición de la sanción

El órgano o persona de la organización competente para la imposición de la sanción es el órgano de gobierno o la dirección de la organización.

El procedimiento a seguir para la imposición de la sanción disciplinaria, así como la iniciación y desarrollo del expediente disciplinario, en caso de que corresponda, así como la imposición y comunicación de la sanción, se realizará de acuerdo con lo estipulado en los acuerdos internos con los representantes de las personas trabajadoras, el Convenio Colectivo aplicable, el Estatuto de los Trabajadores y el resto de legislación aplicable.

Asimismo, en todo expediente disciplinario constará:

- La decisión de incoar un expediente, por parte de la organización.
- La notificación a la persona trabajadora de la incoación, de manera fehaciente, mediante el "pliego de cargos", como escrito en el que se hacen constar por parte de la organización los hechos o conductas que han dado lugar a la incoación del expediente y su imputación a la persona trabajadora o voluntaria, así como el plazo del que dispone para presentar las alegaciones y las proposiciones de prueba.

Una vez recibido el pliego de cargos, la persona trabajadora o voluntaria, dentro del plazo concedido, podrá realizar su escrito de alegaciones o "pliego de descargos", como escrito en el que haga constar las argumentaciones que en su defensa realiza, en contestación y en relación con el contenido del pliego de cargos, pudiendo proponer la realización de aquellas diligencias de prueba que estime oportunas para poder dar veracidad o apoyar a sus alegaciones.

Igualmente, todas las actuaciones realizadas en virtud del presente Sistema Disciplinario respetarán en todo momento los derechos fundamentales de los miembros de la organización y asegurarán un tratamiento correcto e imparcial de los que se sospeche que hayan cometido algún incumplimiento de las directrices y normas a las que están sujetos.

La terminación del expediente se dará una vez valorado todo el expediente:

- Con la decisión de la organización de sancionar.
- Con el archivo o la decisión de la organización de no sancionar.

#### 7. Prescripción

En relación con la prescripción de las faltas cometidas también será de aplicación lo dispuesto en el Convenio Colectivo y el resto de aplicación vigente y aplicable en la materia.

#### 8. Comunicación

El presente Sistema Disciplinario será difundido a todas aquellas personas de la organización a las que les será de aplicación.

#### 9. Entrada en vigor y actualización

El presente protocolo entrará en vigor con efectos vinculantes para todos sus destinatarios desde la aprobación por parte del órgano de gobierno del Programa PRP y permanecerá mientras no se apruebe su actualización, revisión o derogación.