

# Régimen disciplinario y medidas de cumplimiento del código ético

## Sistema de gestión ética y compliance penal



Métodos y Tecnología de Sistemas  
y Procesos S. L. (MTP)

Versión 1.0  
19/03/2019

Realizado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Comité de gestión ética y compliance penal	Gobierno y Calidad MTP	Mamdouh El Cuera

© Métodos y Tecnología, S.L 2019

Este documento es propiedad de Métodos y Tecnología S. L. y su contenido es confidencial. Este documento no puede ser reproducido, en su totalidad o parcialmente, ni mostrado a otros, ni utilizado para otros propósitos que los que han originado su entrega, sin el previo permiso escrito de Métodos y Tecnología S. L. En el caso de ser entregado en virtud de algún contrato, su utilización estará limitada a lo expresamente autorizado en dicho contrato. Métodos y Tecnología S. L. no podrá ser responsable de eventuales errores u omisiones en la edición del documento.

**Únicamente es válida la documentación existente en el repositorio de documentación del SG de MTP.**  
**Prohibida su reproducción**  
**Confidencial.**  
**Solo para uso interno.**

REVISIÓN	FECHA	ALCANCE DE LAS MODIFICACIONES
Versión 1.0	19/03/19	Versión inicial

## ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>4</b>
<b>2. FALTAS .....</b>	<b>4</b>
<b>3. SANCIONES .....</b>	<b>7</b>
<b>4. PROCESO SANCIONADOR .....</b>	<b>7</b>
<b>5. REGISTRO .....</b>	<b>8</b>

## 1. Introducción

Recogemos en el presente documento el régimen disciplinario asociado a nuestro **convenio profesional**, como elemento único, junto con lo establecido en el **estatuto de los trabajadores**, de identificación de faltas y aplicaciones disciplinarias correspondientes.

Remitirse al BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO Núm. 57 Martes 6 de marzo de 2018. Sec. III. Pág. 26964.

También, y como elemento distintivo de MTP, trasponemos al presente régimen disciplinario aquellos factores que puedan ir en contra de nuestro **código ético** y que por tanto pueden ser motivo de aplicación de las sanciones correspondientes.

Todo ello independientemente de la existencia o no de un proceso paralelo asociado al tratamiento de actividades y comportamientos contrarios al derecho penal y la normativa jurídica en general. O, lo que es lo mismo, la aplicación de este régimen sancionador no es incompatible con la adopción de medidas penales o sanciones administrativas que pudiesen derivar de los mismos comportamientos realizados por las mismas personas.

## 2. Faltas

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con los que se dispone en el artículo 54 del convenio y en las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral en lo que resulten de pertinente aplicación. Igualmente respecto a lo que es de aplicación en relación a nuestro código ético.

A) Se consideran faltas leves:

- Tres faltas de puntualidad en un mes, sin que exista causa justificada.
- La no comunicación con la antelación debida de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- Falta de aseo y limpieza personal.
- Falta de atención y diligencia con los clientes.
- Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- La embriaguez ocasional.
- Falta de honestidad y responsabilidad profesional para con nuestros clientes.
- No declaración a la dirección de la existencia de conflictos de intereses (vinculaciones económicas, familiares o de amistad) asociados a nuestra

actividad. Dependiendo de su gravedad y de las consecuencias podrán ser elevadas de categoría a faltas graves o muy graves.

- Realización o admisión de regalos que excedan las prácticas comerciales normales o de cortesía. Si dichas prácticas afectasen a la reputación de la compañía podrán ser tratadas como faltas graves o muy graves.
- No atender, responder o canalizar quejas y reclamaciones de clientes.
- El tratamiento diferencialmente negativo de cualquier persona que corresponda a organizaciones que son proveedoras de MTP.

**B) Son faltas graves:**

- Faltar al trabajo sin justificación dos días en un mes.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta o medio de control.
- Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
- Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.
- La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
- El abandono del trabajo sin causa justificada.
- La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.
- Utilizar instrumentos publicitarios o falsos para con nuestros clientes
- La utilización del nombre de MTP para su beneficio personal o realización de operaciones por cuenta propia.
- La relación con proveedores sin transparencia y utilizando modelo que impidan la libre competencia entre ellos para ser contratados por MTP.
- Eludir cualquier medida de prevención y reducción de los riesgos laborales que tenga consecuencias negativas sobre las personas, la reputación o los resultados económicos de la empresa.
- El comportamiento irresponsable desde el punto de vista del respeto ambiental o/y social o que contravenga las iniciativas de gestión ambiental y RSC de la firma.

**C) Son faltas muy graves:**

- Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada. No se considera causa injustificada la falta al trabajo que derive de la detención de la persona trabajadora, mientras no se trate de sanción firme impuesta por la autoridad competente y siempre que el hecho de la detención haya sido puesto en conocimiento de la Dirección de la empresa antes de transcurridos cuatro días hábiles de ausencia al trabajo.
- El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

- El hurto y el robo tanto al resto de la plantilla como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este inciso, el falsear datos ante la representación legal de los trabajadores, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
- El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.
- El acoso sexual o por razón de sexo.
- La simulación comprobada de enfermedad.
- Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa.
- Haber recaído sobre la persona trabajadora sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delito de robo, hurto, estafa y malversación, cometidos fuera de la empresa que pueda motivar desconfianza hacia su autor.
- La continua falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros.
- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma.
- Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los supervisores, compañeros o subordinados.
- Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción, y demás establecidas en el artículo 54 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- También la falta de confidencialidad para con nuestros clientes o cualquier falta grave asociada a nuestro código de conducta en el momento en que las consecuencias sean económicamente apreciables o afecten a la reputación de la compañía.
- Cualquier tipo de discriminación a las personas que conforman MTP o que se consideran partes interesadas con la empresa, incluyendo la sociedad en general.
- La no igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.
- Eludir cualquier obligación de MTP para con las administraciones públicas independientemente del procedimiento penal que se pudiese llevar a cabo.
- El comportamiento ambiental o social que tenga como consecuencia un impacto negativo en la reputación de MTP.

### 3. Sanciones

Las sanciones que las empresas podrán aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo un día.

B) Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.
- Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso a la categoría superior.

C) Faltas muy graves:

- Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional.
- Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- Inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría.
- Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrán en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en las demás personas trabajadoras y en la empresa.

### 4. Proceso sancionador

La facultad de imponer las sanciones corresponde a la Dirección de la empresa, que pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores las que se refieran a faltas graves o muy graves.

Será necesaria la instrucción de expediente en la imposición de sanciones a las personas trabajadoras que ostentan cargos electivos sindicales, y en aquellos casos establecidos en la legislación en vigor o lo decida la empresa. La formación de expediente se ajustará a las siguientes normas:

- A) Se iniciará con una orden escrita del CEO de la empresa, con la designación del Instructor y del Secretario.

- B) Comenzarán las actuaciones tomando declaración al autor de la falta y a los testigos, admitiendo cuantas pruebas aporten. En los casos de falta muy grave, si el instructor lo juzga pertinente, propondrá a la Dirección de la empresa la suspensión de empleo y sueldo del inculpado por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia de los correspondientes representantes legales de los trabajadores.
- C) La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos a la localidad que se incoe, se terminará en un plazo no superior a veinte días. En caso contrario, se efectuará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.
- D) La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron, debiendo firmar el duplicado la persona afectada. Caso de que se negase a firmar, se le hará la notificación ante testigos.

## 5. Registro

Las empresas anotarán en los expedientes personales de las personas trabajadoras las sanciones por faltas graves o muy graves que se les impongan, anotando también las reincidencias en las faltas leves. La prescripción de las faltas se producirá según lo establecido en el artículo 60.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.