

Sistema disciplinario Fibes

Sevilla.
Muy famosa.
Muy disciplinada.

Fibes 2022

Índice

01

Introducción

02

Ámbito de aplicación

03

Deberes y responsabilidades de los miembros de contursa

04

Deberes y responsabilidades de congresos y turismo de Sevilla, S.A.U

05

Sanciones y procedimiento sancionador

06

Vigencia de sistema disciplinario

07

Régimen Disciplinario

01 / Introducción

Introducción

El apartado 5 del Artículo 31 bis del Código Penal establece que los modelos de organización y gestión deberán contar, entre otros requisitos, con el establecimiento de un sistema disciplinario que sancione adecuadamente el incumplimiento de las medidas que establezca el propio modelo. Añade que además se deberán realizar verificaciones periódicas del modelo y de su eventual modificación cuando se pongan de manifiesto infracciones relevantes de sus disposiciones.

Para que la implantación de un Programa de Prevención de Delitos- Compliance- sea eficaz es imprescindible establecer un procedimiento sancionador que anude consecuencias para el incumplidor y ponga de manifiesto de manera palmaria la voluntad y el compromiso del órgano de administración de la empresa en la prevención de conductas delictivas.

Para ello, es fundamental que el sistema disciplinario reúna los siguientes requisitos:

- Las sanciones previstas en caso de incumplimiento deben ser conocidas por todos los miembros.
- Las sanciones serán proporcionadas y conformes a la normativa vigente y, en su caso, al convenio colectivo de aplicación.
- Debe existir una graduación de las infracciones, siendo las más graves las constitutivas de delito.
- Todos los miembros de la organización tienen la obligación de comunicar por el canal establecido los incumplimientos de los que tenga conocimiento.
- Serán sancionadas también aquellas conductas que contribuyan a impedir o dificultar la investigación de los hechos.

Introducción

El establecimiento de un Sistema Disciplinario está justificado, por un lado, por la necesidad de constatar el compromiso de los órganos de administración de **CONGRESOS Y TURISMO DE SEVILLA S.A.**, (en adelante Contursa) en la implementación del programa de Compliance, y por otro, por la necesidad de mantener el orden y la disciplina en toda organización empresarial, así como por la facultad de dirección y la potestad disciplinaria del empresario que le confieren los Artículos 20 y 58 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, los cuales legitiman y habilitan al empresario para obrar mediante la imposición de sanciones dentro de un marco previamente establecido ante cualquier conducta que se desvíe o quiebre la buena fe contractual y suponga un incumplimiento de las normas éticas y procedimientos internos establecidos en la organización, y por la consecución de una verdadera cultura de ética empresarial que evidencie la tolerancia cero ante el delito.

Con respecto a los trabajadores este documento no sustituye el régimen disciplinario actualmente aplicable en Contursa que es el previsto en el Convenio Colectivo de la empresa, sino que lo completa a los efectos de contribuir a la prevención y detección de delitos por parte de los mismos.

02 / Ámbito de aplicación

Ámbito de aplicación

El Sistema Disciplinario se aplica a todos los miembros (Administradores, consejeros, gerente, directores de área, directores de departamento y empleados) de Contursa sin excepción, los cuales tienen la obligación de cumplir con las normas y procedimientos implantados por la Compañía en su organización, y mantener en todo momento un comportamiento acorde con los máximos niveles de ética e integridad en el ejercicio de sus funciones.

03 / Deberes y responsabilidades de miembros de Contursa

Deberes y responsabilidades de los miembros de Contursa

En virtud de las disposiciones legales citadas con anterioridad, todos los miembros de **CONTURSA** deben:

- Desarrollar sus funciones profesionales atendiendo y respetando la Ley, así como las políticas y normativas internas que se hayan establecido para prevenir cualquier actuación antijurídica y/o delictiva en nuestra organización.
- Actuar en todo momento guiados por los principios de ética, integridad, legalidad y transparencia en todos sus actos.
- Conocer el Código de Conducta y actuar de conformidad a lo dispuesto en el mismo.
- Informar y denunciar a través de los procedimientos establecidos en el Canal de Denuncias implantado los posibles riesgos o incumplimientos de la Ley, normativa interna, del Código de Conducta, del Programa de Prevención de Riesgos Penales, así como de cualquier actuación que pudiera ser considerada antijurídica o delictiva.

Nadie, independientemente de su posición en la compañía, está autorizado para solicitar a un empleado que contravenga lo establecido en el Código, y ningún empleado puede justificar una mala práctica amparándose en una orden superior contraria al Código de Conducta, o en el desconocimiento del mismo.

04 / Deberes y responsabilidades de consegresos y turismo de Sevilla, S.A.U

Deberes y responsabilidades de congresos y turismo de Sevilla, S.A.U

En caso de que la conducta infractora fuera constitutiva de un delito, los hechos se pondrán en conocimiento de la autoridad judicial, con la que se colaborará activamente aportando al procedimiento la investigación interna realizada.

Ante la comisión de una infracción por parte de cualquier miembro de Contursa, el Programa de Compliance se someterá a revisión para detectar posibles deficiencias, realizar las modificaciones oportunas y adoptar, en su caso, las necesarias medidas correctoras.

05/ Sanciones y procedimiento sancionador

Sanciones y procedimiento sancionador

El Gerente podrá sancionar las infracciones del Programa de Cumplimiento en Prevención de Delitos en que incurran los trabajadores (con independencia del puesto que ocupe en la empresa así como su modalidad contractual), de acuerdo con la graduación que se establecen a continuación.

Infracciones graves:

Realizar actos que supongan una vulneración del Código de Conducta, los protocolos de actuación y las medidas previstas para prevenir riesgos penales en la empresa.

1. No comunicar o denunciar a la empresa, mediante el canal de cumplimiento establecido para ello, aquellas vulneraciones del Código de Conducta, los protocolos de actuación y las medidas previstas para prevenir riesgos penales de las que tuviera conocimiento.
2. La comunicación de una denuncia falsa o infundada.

Infracciones muy graves:

1. La comisión de una conducta ilícita o delictiva.
2. La adopción de medidas de represalia contra cualquier empleado que hubiese denunciado una conducta ilícita o delictiva.

Al Consejo de Administración, de conformidad con los estatutos de la sociedad, corresponde sancionar disciplinariamente al Gerente en su caso.

06/

Vigencia del sistema disciplinario

Vigencia del sistema disciplinario

El sistema disciplinario entrará en vigor desde el mismo día de su aprobación por el Consejo de Administración de la entidad, y estará plenamente vigente en tanto no se produzca ninguna modificación en el mismo.

07/ Régimen disciplinario

Régimen Disciplinario

Artículo 51. Principios Generales

Las normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y Empresa.

1. En lo no previsto en materia de Faltas y Sanciones, será de aplicación lo dispuesto en el estatuto de los Trabajadores.
2. Las faltas se calificarán de LEVES, GRAVES y MUY GRAVES, atendidas las circunstancias en que se producen, la transparencia e importancia de las mismas, los antecedentes concurrentes, y los perjuicios creados a la Empresa, jefes, compañeros o subordinados.
3. No podrá ser objeto de sanción, ninguna falta que no estuviera previamente tipificada, conforme los Artículos siguientes, o en el Estatuto de los Trabajadores.

Régimen Disciplinario

Artículo 52. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
2. La no comunicación con la antelación debida de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe su imposibilidad de hacerlo.
3. Falta de aseo personal y limpieza personal.
4. Falta de atención y diligencia con el público.
5. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
6. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
7. La embriaguez ocasional.

Artículo 53. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Faltar dos días al trabajo sin justificación.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
4. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
5. Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
6. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.
7. La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
8. El abandono del trabajo sin causa justificada.
9. La negligencia en el trabajo cuando curse perjuicio grave.

Régimen Disciplinario

Artículo 54. Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin justificación.
2. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
3. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la Empresa o cualquier persona dentro de los locales de la Empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio.
4. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo.
5. La simulación comprobada de enfermedad.
6. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la Empresa.
7. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
8. Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma.
9. Los malos tratos de palabra, u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
10. Abandonar el trabajo sin justificación en puestos de responsabilidad.
11. El incumplimiento de las medidas de seguridad adoptadas en el centro de trabajo cuando implique riesgo de accidentes graves.
12. La reincidencia en falta graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que haya sido objeto de sanción.

Régimen Disciplinario

Artículo 55. Sanciones

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección General de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los Artículos siguientes.

Las faltas cometidas por el trabajador se clasificarán, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leves, graves o muy graves.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en los Artículos anteriores son las siguientes:

- a. Por Faltas Leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación escrita
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.
- b. Por faltas Graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.
- c. Por Faltas Muy Graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de 14 a 60 días
 - Despido disciplinario

En todo caso, la imposición de una sanción deberá ser notificada al trabajador infractor, por escrito.

La dirección de **CONTURSA** antes de imponer una sanción lo notificará a los representantes de los trabajadores la comisión de la falta y el alcance de la sanción impuesta al trabajador.

Las faltas, con independencia de su calificación, se anotarán en el expediente laboral del infractor, permaneciendo hasta transcurridos dos, cuatro u ocho meses, según se trate de leves, graves o muy graves, respectivamente desde la imposición de la correspondiente sanción.

Régimen Disciplinario

Artículo 56. Prescripción de las faltas

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, contados a partir de la fecha en la que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 57. Expediente contradictorio

La incoación de expediente contradictorio a los representantes de los trabajadores se ajustará a las siguientes normas:

- a. Se iniciará con una orden escrita del representante de la Empresa con las designaciones de Instructor y Secretario. Comenzarán las actuaciones tomando declaración del autor de la falta y a los testigos, admitiendo cuantas pruebas aporten. Seguidamente serán oídos el Comité de Empresa, Delegados de Personal o el resto de ellos. Y se incluirá en las diligencias del expediente cuantas pruebas o alegaciones aporten.
- b. La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos a la localidad en que se incoe, se terminará en un plazo no superior a treinta días. En caso contrario, se actuará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.

La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron, debiendo firmar el duplicado el interesado. Caso de que se negase a firmar, se le hará la notificación ante testigos. Se hará notificación escrita al expedientado de la resolución que ponga fin al expediente. Una copia de esta comunicación se entregará al Comité o Delegados de Personal que participaron en el expediente, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la recepción del escrito por infractor.

fibes Sevilla City Office
Palacio de Congresos
y Exposiciones

Avda. Alcalde Luis Uruñuela, 1, 41020 Sevilla.
T. 954 47 87 00 · F. 954 47 87 20
info@sevillacityoffice.es

Sevilla.
Muy famosa.
Muy desconocida.