



Sistema Disciplinario



Grupo EXTER
EXPERTOS EN TERAPIA Y REHABILITACIÓN. S.A.

INFORMACIÓN RELEVANTE SOBRE ESTE DOCUMENTO	
Nombre del Documento	Sistema disciplinario
Categoría	Política
Vinculación	Grupo EXTER S.A.
Personal al que afecta	Trabajadores/as
Órgano que lo emite	Órgano de Cumplimiento
Órgano de aprobación	Órgano de Administración
Responsable principal de su vigencia	Delegado Interno de Cumplimiento Normativo
Motivación del Documento	Elaborar una política que fije la responsabilidad de los trabajadores/as en caso de incumplimiento del Plan de Prevención de Delitos Penales de Grupo EXTER.
Documento que deroga	Ninguno
Documentos relacionados	Ninguno
Fecha de emisión	1 de junio de 2022
Versión vigente	V1

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	4
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN	5
3. LA FACULTAD DE DIRECCIÓN Y FACULTAD DISCIPLINARIA	5
4. DEBERES Y RESPONSABILIDADES DE LOS EMPLEADOS Y DIRECTIVOS	6
5. SANCIONES Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR	7
5.1. Sanciones	8
5.2. Procedimiento sancionador	8
6. VIGENCIA DEL SISTEMA DISCIPLINARIO	10

1.- INTRODUCCIÓN

El respeto a la Ley constituye uno de los principios fundamentales de **Grupo EXTER** y por ello nos esforzamos en alcanzar los máximos niveles de cumplimiento e integridad en el ejercicio de nuestra actividad, asumiendo como objetivo de gestión asegurar un elevado grado de concienciación en todos/as los/as trabajadores/as de **Grupo EXTER** sobre la importancia de actuar en todo momento con respeto a la Ley y así minimizar al máximo el riesgo de que se produzcan malas prácticas éticas o incumplimientos normativos.

En este sentido, especial mención merece la reforma del Código Penal aprobada por la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, en virtud de la cual se adoptó la legislación penal española a los países de nuestro entorno y a una realidad más acorde con nuestros tiempos, introduciendo en España la responsabilidad penal de las personas jurídicas por los delitos que pudieran cometer en el seno de su organización los/as empleados/as y directivos/as de las mismas.

Por tanto, constituye un deber de **Grupo EXTER** adoptar y ejecutar con la máxima eficacia posible procedimientos de organización y gestión que incluyan medidas de vigilancia y control para prevenir cualquier actuación delictiva dentro de la empresa, y que garanticen en todo momento la legalidad de los actos que, en el ejercicio de sus actividades profesionales, realicen todos/as los/as trabajadores/as y la Alta Dirección de **Grupo EXTER**.

En este contexto se enmarca el presente **Sistema disciplinario**, como una de las medidas con las que, de conformidad con el artículo 31 bis del Código Penal, debe contar **Grupo EXTER** en su **Plan de Prevención de Delitos Penales**.

Esta política se instaura, por tanto, como medio a través del cual se sancionará la violación de la normativa interna implantada en **Grupo EXTER** para la prevención y detección de delitos. Con ello se pretende contribuir a evitar las conductas delictivas que se desvíen de lo previsto en la Ley y/o quiebren la normativa interna de **Grupo EXTER**.

2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El **Sistema disciplinario** se aplica a:

Todas aquellas personas que ostenten **facultades de representación en Grupo EXTER**

Personas que de hecho o formalmente tengan **facultades de administración en Grupo EXTER**

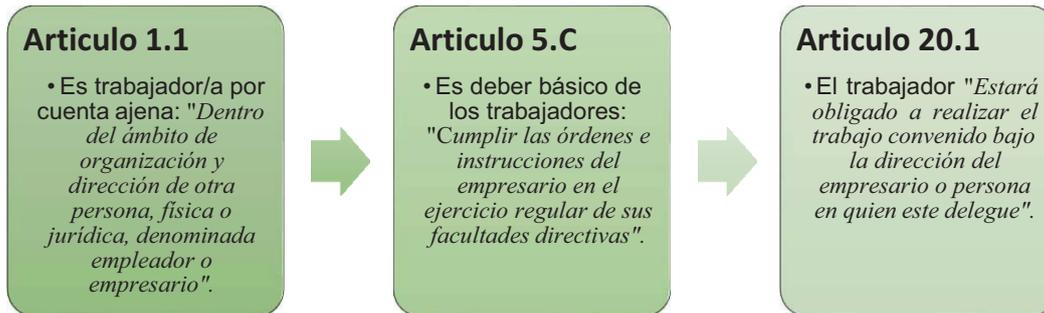
Empleados/as de Grupo EXTER

3.- LA FACULTAD DE DIRECCIÓN Y FACULTAD DISCIPLINARIA

El **Sistema disciplinario** encuentra su legitimación en la facultad de dirección y facultad disciplinaria de **Grupo EXTER**, la cual legitima y habilita a la misma para obrar mediante la imposición de sanciones dentro de un marco previamente establecido, ante cualquier conducta que se desvíe o quiebre las normas y procedimientos internos establecidos en **Grupo EXTER**.

Ello se justifica como respuesta a la necesidad de mantener los principios éticos en **Grupo EXTER**, toda vez que la empresa está configurada como una estructura organizada con relaciones y niveles jerárquicos, por lo que se hace necesario habilitar un conjunto de reglas y principios que gobiernen o rijan la conducta laboral de todos los trabajadores/as de **Grupo EXTER**, así como el correspondiente **Sistema disciplinario** que sirva de soporte al mantenimiento de los máximos niveles de **ética, integridad y cumplimiento normativo**.

El fundamento jurídico de la **facultad disciplinaria** se encuentra recogido en el **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**, en los artículos siguientes:



4.- DEBERES Y RESPONSABILIDADES DE LOS/AS EMPLEADOS/AS Y DIRECTIVOS/AS

En virtud de las disposiciones legales anteriormente referidas, todos/as los/as trabajadores/as y directivos/as de **Grupo EXTER** deben desarrollar sus funciones profesionales atendiendo y respetando la Ley, así como la normativa interna que se haya establecido en **Grupo EXTER** para prevenir cualquier actuación antijurídica y/o delictiva dentro de la empresa.

En este sentido, constituye un deber imperativo para todos/as los/as trabajadores/as de **Grupo EXTER** actuar en todo momento guiados por los principios de **ética, integridad, legalidad, y transparencia** de sus actos, y de acuerdo con lo dispuesto en el **Código Ético y de Conducta** de **Grupo EXTER** el cual se debe leer, comprender y tener siempre presente adaptándolo al desarrollo de las funciones laborales que cada uno/a tenga asignadas.

También será necesario que sean conocidas por todos/as los/las trabajadores/as, todas las políticas, controles y procedimientos implementados en **Grupo EXTER**.

Asimismo, al objeto de prevenir o, en su caso, detectar cualquier conducta irregular que pudiera tener lugar en cualquiera de los niveles jerárquicos, se impone el deber de todos/as los/as trabajadores/as de **Grupo EXTER** de informar y comunicar a través de los procedimientos establecidos en el **Canal de comunicación y denuncia** implantado en **Grupo EXTER** los posibles riesgos o incumplimientos de la Ley, del **Código Ético y de Conducta**, de cualquier otra normativa interna de **Grupo EXTER** y/o cualquier actuación que pudiera ser considerada antijurídica o delictiva.

Cualquier incumplimiento de la referida normativa interna y/o de la Ley en el desarrollo de las funciones profesionales, **se reputará como incumplimiento laboral susceptible de ser sancionado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 54.2 b y d del Estatuto de los Trabajadores.**

“Se considera incumplimientos contractuales: (...) b) la indisciplina o desobediencia en el trabajo; d) la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo”

5.- SANCIONES Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

Las faltas disciplinarias consistentes en incumplimientos de la Ley, del **Código Ético y de Conducta**, de cualquier normativa interna de actuación implantada en **Grupo EXTER** y/o cualquier actuación que pudiera ser considerada antijurídica o delictiva, serán calificadas por **Grupo EXTER** como **leves, graves o muy graves**, dependiendo de las circunstancias concretas del caso.

De acuerdo con lo dispuesto en el **artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores**:



5.1. Sanciones

Cualquier incumplimiento de lo estipulado en el **Código Ético y de Conducta** y/o en el documento del **Plan de Prevención de Delitos Penales**, será considerado como una falta que podrá ser sancionada de conformidad con el presente **Sistema Disciplinario**. Las sanciones se clasificarán en leves, graves y muy graves, atendiendo a su intención, importancia y trascendencia.

Para poder aplicar sanciones a los trabajadores/as de **Grupo EXTER** de manera enunciativa, más no limitativa, habrá que tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Principio de presunción de inocencia.
- La trascendencia del incumplimiento.
- El mayor o menor grado de responsabilidad de quien comete la falta.
- La repercusión del hecho en los demás trabajadores/as y a la empresa
- La categoría profesional de el/la infractor/a.
- Grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele de la conducta.
- Daño al interés público.
- Reiteración o reincidencia.
- Grado de participación en los hechos.

Las sanciones que se pueden aplicar son las que al respecto fije la legislación vigente.

5.2. Procedimiento sancionador

El procedimiento sancionador cumplirá en todo momento con la normativa laboral contenida en el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo de aplicación, así como con los pasos a seguir en el procedimiento de las denuncias que se recogen en el documento titulado **Canal de comunicación y denuncia** -si los hechos hubiesen sido comunicados a través de dicha vía-, con las siguientes peculiaridades:

La potestad para sancionar la posible comisión de infracciones del **Código Ético y de Conducta** y del documento del Plan de Prevención de Delitos Penales corresponde al Órgano de Administración de la empresa para las cuestiones relacionadas con ilícitos penales (incluyendo cualquier incumplimiento de los controles establecidos en el Plan de Prevención de Delitos Penales) y al

Departamento de Recursos Humanos para el resto de infracciones.

En los asuntos de carácter penal, el Órgano de Cumplimiento tramitará el expediente sancionador, investigando la posible infracción y proponiendo las sanciones que eventualmente pudieran corresponder, dentro de los plazos establecidos en el presente texto. El Órgano de Cumplimiento dará traslado de su propuesta al Departamento de Recursos Humanos de la empresa, que será el competente para imponer efectivamente la sanción a el/la trabajador/a.

Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación vigente.

El procedimiento sancionador se puede iniciar como consecuencia del incumplimiento de la normativa interna y controles que se recogen en el **Plan de Prevención de Delitos Penales de Grupo EXTER**.

1. La incoación del procedimiento sancionador puede iniciarse como consecuencia de la investigación realizada tras la información presentada a través del **Canal de comunicación y denuncia**, o bien por iniciativa del Órgano de Cumplimiento. En cualquier caso, deberá resolverse tras el estudio minucioso de toda la documentación el Órgano de Cumplimiento decidirá sobre la necesidad de apertura de un expediente investigador o, si procede, al archivo de la denuncia
2. El Órgano de Cumplimiento podrá solicitar cuantas aclaraciones considere oportunas a la/s persona/s implicada/s que podrá/n, en un plazo no superior a 15 días naturales, formular alegaciones y aportar las pruebas que considere/n oportunas
3. La apertura de un procedimiento sancionador por parte del Órgano de Cumplimiento frente a cualquier empleado/a de **Grupo EXTER** deberá ser informado inmediatamente al Órgano de Administración.
4. Transcurrido el plazo antedicho, se elevará un informe al Órgano de Administración de **Grupo EXTER** indicando el resultado del expediente, así como las medidas a adoptar y la sanción que se propone de conformidad con la normativa de aplicación.

5. Por último, el Órgano de Cumplimiento dará traslado de su propuesta al Departamento de Recursos Humanos de la empresa, que será el competente para imponer efectivamente la sanción a el/la trabajador/a.
6. Así mismo, el Órgano de Cumplimiento pondrá en conocimiento de la RLT la sanción referida a faltas graves y muy graves.

Sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria en que pudiera incurrirse, en su caso, **Grupo EXTER** podrá ejercitar las acciones legales correspondientes por vía civil o penal que se deriven del daño ocasionado por el/la trabajador/a.

6.- VIGENCIA DEL SISTEMA DISCIPLINARIO

El Órgano de Administración de **Grupo EXTER** aprueba el presente **Sistema disciplinario** estando plenamente vigente desde la fecha de este documento, y siendo necesario informar a todos/as los/as trabajadores/as de la Empresa de la existencia del mismo, así como de las futuras modificaciones que se puedan producir.

Todas las sanciones tienen ejecutividad inmediata y se cumplirán desde el día siguiente al de su notificación al sancionado/a.