

RÉGIMEN SANCIONADOR DISCIPLINARIO

ÍNDICE

A. INTRODUCCIÓN	1
B. DEBERES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y MIEMBROS DE LOS ÓRGANOS COLEGIALES	1
C. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR	2
D. FALTAS	4
E. SANCIONES	6
F. PRESCRIPCIÓN	6
G. AMBITO DE APLICACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR	7

A. INTRODUCCIÓN

El presente sistema disciplinario forma parte del conjunto de documentos elaborados para dar cumplimiento a la exigencia establecida en la Ley 2/2023 reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, de implantar un **SISTEMA INTERNO DE INFORMACION**, con un **Canal interno o Canal de denuncias**, como herramienta para que cualquier interesado, comunique posibles anomalías en los servicios que se prestan o cualquier ilegalidad o incumplimiento normativo, y todo ello con el fin de prevenir, detectar, investigar y remediar conductas ilícitas, eventos de fraude o corrupción, en el seno de su organización; y para mejorar y reforzar una cultura de buen gobierno corporativo, como eje principal y primordial del Colegio y de todas las personas trabajadoras que conforman su organización, asesores externos, y/o abogados miembros de los distintos órganos de gobierno.

En esta línea de mejora y compromiso continuo de cumplimiento de la legalidad, el Ilustre Colegio de la Abogacía de Córdoba también ha aprobado un **Código Ético y de Conducta**, que recoge los principios y valores que deben presidir en toda actuación del Colegio, tanto de las personas que lo representan como de las personas trabajadoras.

Por ello se ha considerado igualmente necesario la aprobación de este **Sistema o Régimen disciplinario** de incumplimientos, al considerar que las sanciones son esenciales para garantizar la eficacia del Sistema interno y del canal de denuncias; sanciones que en todo caso deberán ser eficaces, proporcionadas y disuasorias, y adoptadas mediante un procedimiento contradictorio.

Se instaura pues de forma esencial para la prevención y detección de ilícitos, y por supuesto como medio para la sanción de aquellos casos en los que se violen normativas internas del ICA CÓRDOBA, y/o cualquier otra que le sea de obligado cumplimiento.

B. DEBERES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y MIEMBROS DE LOS ÓRGANOS COLEGIALES

Constituye un deber imperativo para todos los miembros de los distintos órganos de la institución Colegial y de las personas trabajadoras, actuar en todo momento guiados por los principios y obligaciones recogidos en el Código Ético y de conducta y demás normas que les sean de aplicación. Tienen igualmente el derecho y la obligación de informar a través del Canal Interno de Información, de aquellas conductas o actividades contrarias a aquellas normas, o que sean ilícitas.

Cualquier incumplimiento de una persona trabajadora conllevará las sanciones laborales establecidas en este régimen disciplinario, el Estatuto de los Trabajadores y, Convenio Colectivo de aplicación y todo ello sin perjuicio de las acciones civiles, penales y de cualquier otra índole que adicionalmente pueda emprender el Colegio con motivo de esa conducta irregular o ilegal.

Por lo que respecta a los miembros de la Junta de Gobierno o de cualesquiera otros órganos de la estructura del Colegio, quedarán sometidos al régimen disciplinario establecido en la Ley 2/2023, y en el Real Decreto 135/2021, de 2 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto General de la Abogacía Española.

C. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

La legitimación del presente Sistema Disciplinario radica en la facultad disciplinaria encomendada a la Junta de Gobierno del ICA CÓRDOBA y que permite la posibilidad de imponer sanciones ante cualquier conducta que se desvíe o quiebre la legalidad y/o las normas y procedimientos internos establecidos, todo ello con el fin de mantener los máximos niveles de integridad y cumplimiento normativo de todas las personas trabajadoras del Colegio.

El artículo 5 c), por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en adelante ET, dispone como deber básico de los trabajadores: *“CUMPLIR LAS ÓRDENES E INSTRUCCIONES DEL EMPRESARIO EN EL EJERCICIO REGULAR DE SUS FACULTADES DIRECTIVAS”*.

De forma adicional, el artículo 20.1 del ET establece que el trabajador: *“ESTARÁ OBLIGADO A REALIZAR EL TRABAJO CONVENIDO BAJO LA DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO O PERSONA EN QUIEN ÉSTE DELEGUE”*.

Asimismo, el artículo 20.2 del ET establece 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 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."

Toda acción llevada a cabo por cualquier persona trabajadora del ICA CÓRDOBA en el desarrollo de sus funciones o actividades que sea contraria a las disposiciones legales aplicables, al Convenio Colectivo, o a cualquier política o normativa interna adoptada y comunicada al personal (Código ético y de conducta), podrá ser considerado como incumplimiento laboral y ser objeto de sanción de conformidad con el artículo 58.1 del ET., que establece 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 CONVENIO COLECTIVO APLICABLE"*.

En base a todo lo anterior, ICA CÓRDOBA podrá sancionar como falta laboral, las acciones u omisiones culpables que se produzcan o en que incurran las personas trabajadoras con ocasión de la aplicación del Código Ético y de Conducta y demás normas de obligado cumplimiento y que supongan un incumplimiento de lo dispuesto en los mismos, y de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

La aplicación de las sanciones que se recogen en este documento, son complementarias de cualquier otro procedimiento judicial que pueda dirigirse frente a cualquier trabajador o trabajadora del ICA CÓRDOBA, así como de cualquier otra sanción o consecuencia que pueda derivarse de dicho procedimiento.

Este sistema respeta en todo momento el marco laboral que resulta de aplicación a las personas trabajadoras y es independiente de otros sistemas sancionadores, administrativos, laborales o civiles.

Debemos recordar que, para la aplicación de este régimen o sistema disciplinario, se ha establecido un procedimiento interno de información/comunicación, rápido y sumario, que ofrece todas las garantías de privacidad y confidencialidad, respeto al derecho a la presunción de inocencia y de audiencia de la persona interesada, y se ajusta a los principios de seguridad jurídica, legalidad, tipicidad, competencia, e irretroactividad.

Recibida a través del sistema interno una información, queja o denuncia, se procederá conforme se contiene en el Procedimiento de Canal Interno de Información, tanto si la misma afecta a una persona trabajadora, que podrá ser objeto de un procedimiento sancionador, como si se refiere a cualquier miembro que pueda formar parte de los órganos colegiales.

D. FALTAS

A los efectos que aquí nos interesan se hace constar que se ha tenido en cuenta el Convenio Colectivo concertado dentro de la normativa vigente en materia de negociación colectiva entre el Excmo. Sr. D. José Carlos Arias López por la parte social y la conformación de toda la plantilla, integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo de la entidad Ilustre Colegio de Abogados de Córdoba.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita motivada del Colegio a la persona trabajadora.

Se consideran **FALTAS LEVES**:

Artículo 37 del Convenio:

- a. Tres faltas de puntualidad durante un periodo de un mes sin causa justificada.
- b. La negligencia, deficiencia o retraso no justificado en la ejecución de su trabajo.
- c. No atender al público, colegiados y compañeros con la corrección y diligencia debidas.
- d. La falta de aseo e higiene personal.
- e. No presentar a tiempo el parte de baja por incapacidad temporal.
- f. No comunicar al Colegio el cambio de residencia o domicilio.
- g. No comunicar con la debida puntualidad los cambios experimentados en la familia que afecten al IRPF o la Seguridad Social.
- h. Las discusiones que repercutan en el buen ritmo de trabajo.
- i. No comunicar con la debida antelación la inexistencia al trabajo por causa justificada.
- j. La embriaguez ocasional, si no repercute negativamente en el trabajo.
- k. La falta de respeto a cualquier trabajador mediante insultos, amenazas o cualquier otro apelativo despectivo a su persona.
- l. Tres faltas de marcaje en el reloj de horario sin causa justificada en el periodo de un mes.

Se consideran **FALTAS GRAVES**:

Artículo 38 del Convenio:

- a. Más de tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
- b. Faltar un día al trabajo sin causa justificada.

- c. Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su firma, tarjeta de control o cualquier otro sistema organizativo de control de presencia implantado por el Colegio.
- d. Simular enfermedad o accidente.
- e. Cambiar, mirar, remover los armarios, documentos de trabajo, ropa o cualquier otra propiedad de cualquier trabajador del Colegio o persona extraña al mismo.
- f. Dedicarse a juegos o distracciones dentro de la jornada laboral, comprendiéndose dentro de este apartado el uso de dispositivos personales o de la empresa.
- g. Las acciones u omisiones contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido.
- h. Las negligencias, deficiencias o retrasos no justificados en la ejecución del trabajo cuando causen un perjuicio grave a la empresa o a su imagen.
- i. Seis faltas de marcaje en el reloj de horario en un periodo de tres meses.
- j. La reincidencia en faltas leves en un periodo de tres meses si las mismas han sido sancionadas.
- k. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios para el Colegio.
- l. La grave desconsideración con los trabajadores del Colegio o con los miembros de la Junta de Gobierno, con los colegiados o con el público.
- m. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del propio trabajador o de otros trabajadores.
- n. Toda actuación que suponga discriminación de raza, sexo, religión, lengua, opinión, edad, origen, estado civil, condición social, ideas políticas, afiliación sindical, lugar de nacimiento o vecindad, relación personal o familiar, o de cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- o. Causar daños graves en el patrimonio y bienes del Colegio por negligencia o mala fe.

Se consideran **FALTAS MUY GRAVES**:

Artículo 39

- a. Faltar al trabajo tres días al mes sin causa justificada.
- b. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las tareas encomendadas.
- c. El hurto o robo, tanto a cualquier trabajador del Colegio como a cualquier otra persona, dentro o fuera de las instalaciones colegiales y en jornada laboral.
- d. Violar el secreto de correspondencia.
- e. Hurtar documentos del Colegio o de sus colegiados.
- f. Revelar secretos o acuerdos del Colegio a otras personas o entidades ajenas al mismo, de sus colegiados o miembros de la Junta de Gobierno, sin autorización.

- g. La continuada y habitual falta de aseo e higiene personal que provoque quejas del resto de los trabajadores.
- h. La embriaguez durante la jornada laboral si afecta al trabajo o a la imagen del Colegio.
- i. El ejercicio de actividades profesionales o privadas incompatibles con el desempeño de su actividad profesional, salvo expresa autorización del Colegio.
- j. El abuso de autoridad.
- k. Abandonar el puesto de trabajo en momentos de responsabilidad sin causa justificada.
- l. El acoso moral, el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y los actos discriminatorios.
- m. La imputación o denuncias falsa de acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, mediando mala fe.
- n. La reincidencia en falta calificada como grave, siempre que haya sido objeto de sanción, en el periodo de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza.

Cualquier otra conducta tipificada en el art. 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

E. SANCIONES

A todas las personas trabajadoras del ICA CÓRDOBA de conformidad con el artículo 40 del citado Convenio, se les podrá imponer las siguientes:

- **Falta leve:** amonestación verbal, amonestación escrita o suspensión de empleo y sueldo de 1 a 3 días.
- **Falta grave:** suspensión de empleo y sueldo de 4 a 20 días.
- **Falta muy grave:** suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días o despido.

F. PRESCRIPCIÓN

Conforme a lo previsto en el artículo 41 del Convenio Colectivo, antes referido, se establecen los siguientes plazos de prescripción de las faltas, que se computarán a partir de la fecha en que el Colegio tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, al año de haberse cometido.

- Las faltas leves prescribirán a los diez días;
- Las faltas graves prescribirán a los veinte días;
- Las faltas muy graves prescribirán a los sesenta días.

G. AMBITO DE APLICACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR

El presente Sistema Disciplinario será de aplicación para todas las personas trabajadoras, el personal contratado y en prácticas, o becarios del ICA CÓRDOBA.

El presente documento, junto con el Código Ético y de Conducta, así como el Procedimiento de funcionamiento del Canal interno de Información, fueron aprobados por la Junta de Gobierno del ICA CÓRDOBA, el día 27 de Setiembre de 2023, entrando en vigor desde la fecha de su publicación en la página web del Colegio, y estará plenamente vigente en tanto no se produzca ninguna modificación en el mismo.