

Versión 1.0 Fecha: 15/03/2022	Sistema Disciplinario	
--	------------------------------	---

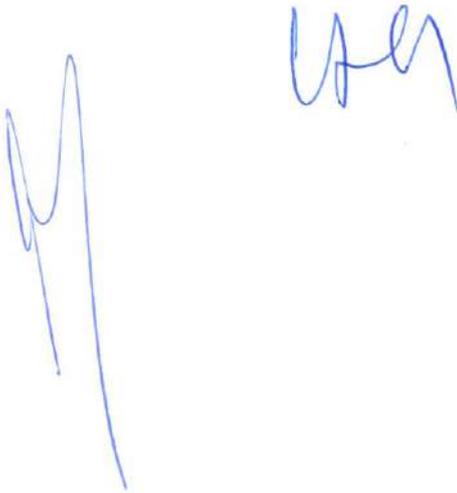
Dirigido a:	Responsable de Cumplimiento Penal
Fecha de vigencia:	30 de marzo de 2022
Versión:	1.0
Grupo de aplicación:	Ibérica de Servicios e Inversiones, S.A (en adelante, Iberinsa, ISI o la Sociedad)
Páginas	6
Contenido:	Sistema Disciplinario

Ruta de validación			
Función	Nombre	Cargo	Fecha
Elaborado por:	Aránzazu Rodríguez del Campo	<ul style="list-style-type: none"> • Director administración, contabilidad/ • <i>Compliance officer</i> 	15/03/2022
Revisado por:	Armando Orejas García	<ul style="list-style-type: none"> • Director asesoría jurídica • Secretario del Consejo de administración 	16/03/2022
Aprobado por:	Consejo de Administración	Consejo de Administración	30/03/2022

Control de Cambios		
Fecha	Versión	Cambios introducidos
15/03/2022	1.0	Versión inicial

ÍNDICE

1. Introducción.....	11
2. Ámbito de aplicación.....	12
3. La facultad de dirección y facultad disciplinaria de ISI.....	12
4. Deberes y responsabilidades de los trabajadores y directivos de Iberinsa y su Grupo de sociedades	13
5. Sanciones y procedimiento sancionador	13
6. Vigencia del Sistema Disciplinario	14
7. Documentos citados.....	14



1. Introducción

El respeto a la Ley constituye uno de los principios fundamentales de Iberinsa y las sociedades de su Grupo, y por ello nos esforzamos en su cumplimiento, asumiendo como objetivo de gestión asegurar un elevado grado de sensibilización en todos los trabajadores de la Sociedad y del Grupo sobre la importancia de actuar en todo momento con el máximo respeto a la Ley, y minimizar el riesgo de que se produzcan malas prácticas éticas o incumplimientos normativos en nuestra organización.

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 introdujo en España la responsabilidad penal de las personas jurídicas por los delitos que pudieran cometer en el seno de su organización los empleados y directivos de éstas.

A este respecto, constituye un deber de Iberinsa 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 en nuestra organización y que garanticen, en todo momento, la legalidad de los actos que, en el ejercicio de sus actividades profesionales, realicen todos los trabajadores y directivos de nuestra Sociedad y Grupo de empresas.

En este contexto normativo se enmarca el presente Sistema Disciplinario, como una de las medidas imperativas con las que debe contar Iberinsa y su Grupo de Sociedades en el marco de su Modelo de Prevención de conductas delictivas, de conformidad con lo preceptuado en la **Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.**

El presente Sistema Disciplinario se instaura, por tanto, como medio a través del cual se sancionará la violación de los procedimientos y normativas internas implantadas en Iberinsa y su Grupo de sociedades para la prevención y detección de delitos. Con ello se pretende coadyuvar a evitar las conductas delictivas que se desvíen de lo previsto en la Ley y/o quiebren las normas o procedimientos internos establecidos por Iberinsa y su grupo de sociedades actuando así, como un mecanismo de ejemplaridad, corrección y solución.

Es decir, este documento no sustituye el régimen disciplinario actualmente vigente en Iberinsa o en las distintas empresas de su Grupo y/o en los Convenios Colectivos de aplicación, sino que lo completa a los efectos de contribuir a la prevención y detección de delitos por parte de los trabajadores.

2. **Ámbito de aplicación**

El Sistema Disciplinario se aplica a todos los empleados (incluidos y excluidos de convenio) y directivos (incluida alta dirección) de Iberinsa y de las empresas que conforman su Grupo, sin excepción, los cuales tienen la obligación de cumplir con las normas y procedimientos implantados 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.

3. **La facultad de dirección y facultad disciplinaria de ISI**

El Sistema Disciplinario encuentra su legitimación en la facultad de dirección y facultad disciplinaria de la empresa, la cual legitima y habilita a la misma para obrar mediante la imposición de sanciones dentro de un marco previamente establecido donde circulan relaciones jurídicas inter privados, ante cualquier conducta que se desvíe o quiebre las normas y procedimientos internos establecidos en su organización.

Ello se justifica como respuesta a la necesidad de mantener el orden y la disciplina en toda organización empresarial, toda vez que ésta es configurada como una estructura organizada con múltiples relaciones y niveles jerárquicos, en la que se hace necesario habilitar un conjunto de reglas y principios que gobiernen o rijan la conducta laboral de todos los trabajadores y personal de la empresa, 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 de dirección y disciplinaria al que nos referimos encuentra acogida en 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, el cual, en su artículo 1.1 configura el trabajo por cuenta ajena *“dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”*; en su artículo 5.c) dispone que es deber básico de los trabajadores *“cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas”*; y en su artículo 20.1 establece que los trabajadores *“estarán obligados a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue”*.

Asimismo, el artículo 20.2 del citado texto legal 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”*, pudiendo reputarse, por tanto, como un incumplimiento laboral sancionable, de

conformidad con lo dispuesto en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores, toda actuación llevada a cabo por cualquier trabajador o directivo de Iberinsa o de su Grupo en el desarrollo de sus funciones laborales contraria a las disposiciones legales aplicables, al convenio colectivo, o a cualquier política o normativa interna adoptada por Iberinsa para la prevención y detección de delitos.

4. Deberes y responsabilidades de los trabajadores y directivos de Iberinsa y su Grupo de Sociedades

En virtud de las disposiciones legales anteriormente referidas, todos los trabajadores y directivos de Iberinsa y de las sociedades de su Grupo 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.

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

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 los trabajadores y directivos, de informar y denunciar a través de los procedimientos establecidos en el Canal de Denuncias implantado en nuestras organizaciones, los posibles riesgos o incumplimientos de la Ley, del Código de Conducta, de cualquier otra normativa interna o protocolo de actuación implantado y/o de cualquier actuación que pudiera ser considerada antijurídica o delictiva.

Cualquier incumplimiento de las referidas normativas y políticas internas y/o de la Ley en el desarrollo de las funciones profesionales, se reputará como un incumplimiento laboral susceptible de ser sancionado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, el cual dispone 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”*.

5. Sanciones y Procedimiento sancionador

Las sanciones correspondientes a las faltas disciplinarias referidas anteriormente, consistentes en incumplimientos de la Ley, del Código de Conducta, de cualquier

otra normativa interna o protocolo de actuación implantado por Iberinsa y su grupo de sociedades, y/o de cualquier actuación que pudiera ser considerada antijurídica o delictiva, serán calificadas por Iberinsa o sus empresas como leves, graves o muy graves, dependiendo de las circunstancias concretas del caso.

La determinación de la sanción y el procedimiento de imposición de cualquiera de las sanciones se ajustará a lo previsto en los Convenios Colectivos aplicables y/o en su defecto a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores o normativa específica de aplicación, y en función de la naturaleza leve, grave o muy grave de la falta sancionada.

6. Vigencia del Sistema Disciplinario

El presente documento ha sido aprobado por el Consejo de Administración de Iberinsa en su reunión de 30 de marzo de 2022, entrando en vigor en esa misma fecha y estando plenamente vigente en tanto no se produzca ninguna modificación en el mismo.

7. Documentos citados

N/A

