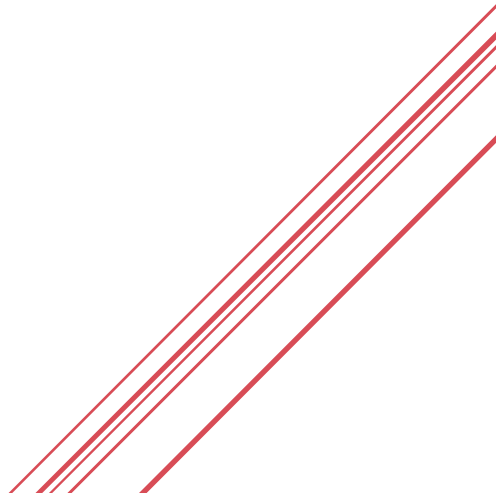




# **RÉGIMEN SANCIONADOR DISCIPLINARIO**





# ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. DEBERES DE LOS EMPLEADOS Y MIEMBROS DE LOS ÓRGANOS COLEGIALES .....	2
III.PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.....	3
IV.FALTAS.....	6
V. SANCIONES .....	12
VI.PRESCRIPCIÓN .....	13
VII.AMBITO DE APLICACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR .....	13



# I. INTRODUCCIÓN

Consecuencia de las modificaciones del Código Penal (especialmente la introducida a través de la Ley Orgánica 1/2015), la legislación española declara la responsabilidad penal de las personas jurídicas por los delitos de los empleados y directivos de las mismas, que puedan cometer en el seno de su organización, y además establece una serie de obligaciones relacionadas con el sistema de prevención de delitos en el ámbito empresarial.

En concreto se determina la exigencia de establecer en las organizaciones reglamentos internos y códigos en los que se recojan las recomendaciones y pautas a seguir a nivel interno, tanto por los miembros directivos de los distintos ámbitos y áreas como para el resto de la plantilla, con el fin de prevenir, combatir y perseguir el delito en todas sus manifestaciones y hasta sus últimas consecuencias, así como el compromiso inalienables del cumplimiento de todas aquellas normas que les sean de aplicación.

El presente sistema disciplinario forma parte del conjunto de documentos elaborados para el establecimiento del buen gobierno corporativo, como eje principal y primordial del Colegio y de todas las personas que conforman su organización, tanto personas trabajadoras, como abogados miembros de los distintos órganos de gobierno y gestión.

En este estado de cosas, **ICALUCENA**, con el propósito de mejorar y reforzar esa cultura de buen gobierno y cumplimiento de los principios de ética, integridad y transparencia, ha promovido la elaboración y aprobación de un **Código Ético y de Conducta**, que recoge los principios y valores que deben presidir en toda actuación del Colegio y las personas que lo

componen; un **Canal interno de Información y/o comunicación de Incidencias o quejas**, 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. Estos documentos se completan con la aprobación de este **sistema o régimen disciplinario** de incumplimientos.

Este sistema se instaura pues como medio para la sanción de aquellos casos en los que se violen normativas internas de **ICALUCENA**, y/o cualquier otra normativa o legislación que le sea de aplicación, y de forma esencial para la prevención y detección de delitos.

## **II. DEBERES DE LOS EMPLEADOS 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 guiado por los principios y obligaciones recogidos en el Código ético, 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.

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.

Los miembros de la Junta de gobierno y demás instituciones y órganos que conforman la estructura organizacional del ICA Lucena, quedarán en todo caso sometidos en cuanto al régimen disciplinario a lo previsto en los Estatutos del Colegio vigentes en cada momento, el Código Deontológico de la Abogacía Española, aprobado por el Pleno del Consejo General de la Abogacía Española el 6 de marzo de 2019 y adaptado al Estatuto General de la Abogacía Española aprobado por el Real Decreto 135/2021 de 2 de marzo, y demás normativa que les sea de aplicación.

### **III.PROCEDIMIENTO SANCIONADOR**

La legitimación del presente Sistema Disciplinario radica en la facultad disciplinaria encomendada al órgano de gobierno de **ICALUCENA** 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 ética, integridad y cumplimiento normativo de todo el personal laboral del Colegio y personas relacionadas con el mismo, incluidos los colegiados, conforme se ha comprometido en la aprobación del CODIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA de obligado cumplimiento y observancia para todo el personas, incluidos los órganos de dirección y administración de **ICALUCENA**.

El artículo 5 c) 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, 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 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 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 de **ICALUCENA** en el desarrollo de sus funciones o actividades que sea contraria a las disposiciones legales aplicables, Convenio Colectivo, o a cualquier política o normativa interna adoptada y comunicada al personal, 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”***.

Asimismo, en consonancia con los documentos aprobados por la Junta de Gobierno y del Sistema interno de información implementado, y el Estatuto de los Trabajadores, cualquier incumplimiento a aquellos se reputará como incumplimiento



laboral susceptible de ser sancionado de conformidad con el artículo 54.2 letras b) y d) del ET.

**“SE CONSIDERARÁN 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”**

**ICALUCENA** quiere asegurarse que las personas trabajadoras entiendan que violar la legalidad y las políticas y procedimientos internos de la organización (especialmente el Código ético y de conducta) traerá como consecuencia la adopción, en su caso, de acciones disciplinarias, que conforme a la legislación actual podrá variar desde sanciones leves a muy graves.

En base a todo lo anterior **ICALUCENA** 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 de **ICALUCENA**, 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 del procedimiento; 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, como si se refiere a cualquier miembro que pueda formar parte de los órganos colegiales.

## **IV.FALTAS**

A los efectos que aquí nos interesan se hace constar que se ha tenido en cuenta la Resolución de 13 de febrero de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo de ámbito estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales, aplicable a las personas trabajadoras del Ilustre Colegio de Abogados de Lucena.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita motivada de la empresa al trabajador.

Se consideran **FALTAS LEVES**:

- Las faltas de asistencia a los cursos o cualesquiera otras actividades o medios de formación en materia de Sistema interno de información o cumplimiento normativo, salvo causa justificada.
- Aquellos incumplimientos de las directrices, obligaciones, prohibiciones del Código ético y de Conducta y demás

normas de aplicación, cuando no se haya llegado a materializar perjuicio contra el Colegio o contra terceros (colegiados, usuarios etc.), o el que se haya producido no pueda considerarse como grave.

- El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos del Colegio, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.
- No comunicar al Colegio los cambios de domicilio, residencia, teléfono o situación familiar que pueda afectar a las obligaciones tributarias o de la seguridad social.

Y aquellas que se contienen en el Convenio Colectivo de aplicación:

- *“Las que comportando falta de diligencia debida o descuidos excusables no causen un perjuicio cuantificable dentro del ámbito de esta ordenación; entre las que hay que considerar incluidas las siguientes:*
  1. *Faltar injustificadamente un día al trabajo.*
  2. *Hasta tres faltas de puntualidad en un mes.*
  3. *Falta de limpieza e higiene personal.*
  4. *Falta reiterada de atención o diligencia con los clientes.*
  5. *El uso, con fines particulares, de los medios de comunicación, informáticos o telemáticos establecidos en la empresa.*

Se consideran **FALTAS GRAVES**:

- Aquellos incumplimientos de las directrices, obligaciones, prohibiciones del Código de Conducta, y demás normas de aplicación, cuando se haya llegado a materializar perjuicio

contra el Colegio o contra terceros (colegiados, usuarios etc.), o el que se haya producido no pueda considerarse como muy grave.

- La no utilización de los cauces reglamentarios internos para plantear reclamaciones, quejas o denuncias y el empleo, por el contrario, de difundirlas públicamente.
- El uso inadecuado del Canal de Información/denuncias, consistente en la utilización de este para exponer hechos o actuaciones manifiestamente falsas, o no usarlo cuando debió ser utilizado.
- La comisión voluntaria de actos que ocasionen daños o desperfectos graves en los inmuebles, instalaciones, mobiliario y enseres, documentación u otros bienes del Colegio.
- La desobediencia a las instrucciones establecidas para el cumplimiento del Código Ético y de Conducta, que se hayan dado a conocer de modo fehaciente a las personas trabajadoras.

Y aquellas que se contienen en el Convenio Colectivo de aplicación:

- *“las que impliquen una conducta grave de negligencia o indisciplina, perjudiquen de modo cuantificable el proceso productivo y/o supongan infracción de leyes, reglamentaria o convencional; entre las que se deberán considerar incluidas las siguientes:*

*1. Doble comisión de falta leve, en el período de un mes, siempre que la primera haya sido sancionada.*

*2. La falta injustificada de dos días al trabajo en un mes.*

3. *La voluntaria disminución en el rendimiento normal de la actividad.*

4. *La asistencia al trabajo bajo los efectos de droga, alcohol.*

5. *La reiteración en el uso, con fines particulares, de los medios de comunicación, informáticos o telemáticos establecidos en la empresa.*

Se consideran **FALTAS MUY GRAVES:**

- Cualquier acción de represalia contra quienes hubieran denunciado, con buena fe, la comisión de cualquier hecho que pudiera ser constitutiva de un ilícito o irregularidad.
- La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado o de la que tuviera conocimiento cierto, o la realización de actividades en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivas de delitos susceptibles de dar lugar a la responsabilidad penal de la institución Colegial, o de los miembros de alguno de los órganos de Gobierno.
- La no aplicación, de las políticas, protocolos y procedimientos internos establecidos cuando suponga un riesgo de comisión de delito.
- Poner en grave peligro la vida, la salud, y seguridad de los trabajadores, por la infracción de normas de prevención de riesgos laborales
- Solicitar u obtener subvenciones falseando las condiciones para su concesión u ocultando las que hubiesen impedido su obtención, así como destinarlas, especialmente las que se refieren a los servicios públicos de Asistencia Jurídica Gratuita, para fines distintos para los que fueron concedidas.
- Solicitar, aceptar o recibir un beneficio o ventaja no justificados de cualquier naturaleza o la promesa de obtenerlos, para favorecer indirectamente a otro.

- Influir sobre un funcionario público, aprovechándose de cualquier situación derivada de una relación personal, para conseguir una resolución que pueda generar, directa o indirectamente, un beneficio económico para el Colegio.
- Prometer o entregar a funcionarios y autoridades públicas un regalo, ventaja de cualquier tipo o compensación económica, con la intención de obtener un trato de favor o un beneficio para la Entidad, sea lícito o ilícito.
- Promover, fomentar, incitar directa o indirectamente al odio, la violencia o discriminación por motivos racistas, antisemitas u otros referentes a la ideología, religión o creencias, situación familiar, la pertenencia de sus miembros a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, orientación o identidad sexual, por razones de género, enfermedad o discapacidad.
- Utilizar, modificar, revelar o apoderarse, de datos personales contenidos en documentos en papel o electrónicos, o en cualquier otro formato, así como apoderarse de soportes informáticos u otros objetos, sin consentimiento de su titular o del responsable.
- Comunicar públicamente, reproducir o plagiar, en todo o en parte, una obra a través de cualquier medio, sin la autorización de los titulares, o la correspondiente licencia de uso.

Y aquellas que se contienen en el Convenio Colectivo de aplicación:

- *“Las que impliquen conductas que perjudiquen con gran importancia cuantitativa el proceso productivo, y/o supongan infracción de leyes, reglamentos o convenios entre las que se deberán considerar incluidas las siguientes:*

1. *La reiteración de falta grave, siempre que esta haya sido sancionada.*
2. *La falta de cinco días al trabajo en el período de tres meses.*
3. *Más de diez faltas de puntualidad en el período de seis meses, o veinte en un año.*
4. *El revelar o comentar fuera del lugar de trabajo datos de interés fiscal, comercial, mercantil o de cualquier otra índole relativas a clientes.*
5. *El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos a documentos o datos informáticos.*
6. *El acoso sexual. Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Y el acoso por razón de género, entendido como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.*
7. *El acoso moral. Constituye acoso moral la práctica ejercida en las relaciones personales, consistente en un trato vejatorio y descalificador hacia una persona, con el fin de desestabilizarla psíquicamente.*

8. *El uso de las instalaciones con fines particulares, sin autorización expresa del empresario.*
9. *El fraude, deslealtad, o abuso de confianza en las funciones encomendadas.*
10. *La simulación de enfermedad.*
11. *Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen concurrencia desleal a la empresa.*
12. *Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados.*
13. *Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.*
14. *La utilización fraudulenta de los medios electrónicos o herramientas tecnológicas establecidos en la empresa.*

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

## **V. SANCIONES**

A todas las personas trabajadoras del ILUSTRE COLEGIO DE ABOGADOS DE LUCENA, se les podrá imponer las siguientes:

Por las **faltas leves**:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta un día.

Por las **faltas graves**:

- Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 10 días.



Por las **faltas muy graves**:

- Suspensión de empleo y sueldo de 11 días a sesenta días.
- Despido

Para la aplicación y graduación de las sanciones anteriores se tendrá en cuenta, principalmente:

El mayor o menor grado de responsabilidad de quien comete la falta.

La categoría profesional.

La trascendencia del incumplimiento.

La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la Colegio.

## **VI.PRESCRIPCIÓN**

Conforme a lo previsto en el artículo 38 de la Resolución de la Dirección General de Trabajo, antes referida, 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, a los seis meses 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.

## **VII. AMBITO DE APLICACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR**

El presente Sistema Disciplinario es de aplicación para todos los miembros de los órganos de dirección y administración, el personal contratado y en prácticas o becarios de **ICALUCENA**.

El presente documento, junto con el Procedimiento de funcionamiento del Canal interno de Información, fueron aprobados por la Junta de Gobierno del **ICALUCENA**, el día .../.../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.