

**FUNDACIÓN
ADEMO**



**Plena
inclusión**
Madrid

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

FUNDACIÓN ADEMO

C/HACIENDA DE PAVONES, 328,
28030, MADRID

Objeto.

El objeto del presente documento es establecer el sistema disciplinario o régimen disciplinario - exigido como requisito en el Código penal - para dotar de eficacia al Cumplimiento normativo penal o Manual de Cumplimiento Normativo de la FUNDACIÓN ADEMO.

El Sistema Disciplinario se instaura como medio para la sanción de aquellos casos en los que se violen los procedimientos y normativas internas de FUNDACIÓN ADEMO, en adelante **FUNDACIÓN ADEMO**, para la prevención y detección de delitos.

Ámbito de aplicación.

El presente Sistema Disciplinario es de aplicación para administrador/es, el personal contratado y en prácticas (a los que nos referiremos como “personal laboral”) de “**FUNDACIÓN ADEMO**”.

Legitimación, facultad de dirección y potestad disciplinaria.

La legitimación del presente Sistema Disciplinario radica en la facultad de dirección y disciplinaria encomendada al órgano de cumplimiento de **FUNDACIÓN ADEMO**. Esta facultad legitima y habilita la posibilidad de imponer sanciones ante cualquier conducta que se desvíe o quiebre las normas y procedimientos internos establecidos para mantener los máximos niveles de ética, integridad y cumplimiento normativo de los miembros de la empresa, los administradores y el “personal laboral”- de **FUNDACIÓN ADEMO**.

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 **ETT**, 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 ETT 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 ETT 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”.

Por tanto, toda acción llevada a cabo por los administradores o cualquier miembro perteneciente “personal laboral” de **FUNDACIÓN ADEMO** 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 por **FUNDACIÓN ADEMO** y comunicada a los administradores, y al personal laboral de este podrá reputarse como incumplimiento laboral sancionable de conformidad con el artículo 58.1 del ETT., 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 el Estatuto de Trabajadores, normas concordantes y el sistema de cumplimiento normativo de **FUNDACIÓN ADEMO**, cualquier incumplimiento de las referidas normativas, políticas y protocolos internos se reputará como incumplimiento laboral susceptible de ser sancionado,

de conformidad con el régimen disciplinario del XV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad, que se adjunta a continuación:

CAPÍTULO VII

Faltas y sanciones

Artículo 63. Faltas leves.

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

- a) El abandono del servicio sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que por los perjuicios que origine a la empresa, a las personas con discapacidad o a los/as compañeros/as de trabajo no deba ser considerada grave o muy grave.
- b) Negligencia en el cumplimiento de las normas e instrucciones recibidas.
- c) Tres faltas de puntualidad, cometidas durante un período de 30 días.
- d) No notificar en un plazo de 24 horas siguientes a la ausencia, los motivos que justificaron la falta al trabajo.
- e) La falta injustificada de un día, dentro de un periodo de 30 días
- f) La falta injustificada a la formación obligatoria organizada por la empresa.

Artículo 64. Faltas graves.

Serán faltas graves:

- a) Cualquiera actuación, aunque sea puntual, con personas con discapacidad que implique falta de respeto y de consideración a la dignidad de cada uno de ellos, siempre que no reúna condiciones de gravedad que merezca su calificación como muy graves.
- b) Falta de atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a las instrucciones de sus superiores en materia de servicio con perjuicio para la empresa o para las personas con discapacidad.
- c) Más de 3 y menos de 10 faltas de puntualidad cometidas durante un período de 30 días.
- d) El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa; si este incumplimiento implicase riesgo de accidentes para sí o para sus compañeros o compañeras o personas atendidas en el centro o peligro de averías en las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
- e) La reiteración o reincidencia en falta leve en el plazo de 60 días.

Artículo 65. Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves:

- a) Cualquiera actuación con personas con discapacidad que implique falta de respeto o de consideración a la dignidad de cada uno de ellos.
- b) El abandono del trabajo o negligencia grave cuando cause graves perjuicios a la empresa o pueda originarlos a las personas con discapacidad.
- c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o empresaria, a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares de las personas usuarias.
- d) El fraude, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto, robo o complicidad, tanto en la empresa como a terceras personas, cometido dentro de las dependencias de la empresa o durante el servicio.
- e) El incumplimiento de las medidas de seguridad y protección establecidas por la empresa.
- f) El abuso de autoridad.
- g) La simulación de enfermedad o accidente.
- h) La falta injustificada al trabajo durante 3 días en un período de un mes.
- i) Más de 20 faltas de puntualidad cometidas en un año.
- j) La reiteración o reincidencia en faltas graves cometidas durante un trimestre.

Artículo 66. Sanciones.

La empresa tiene facultad de imponer sanciones. Todas las sanciones deberán comunicarse por escrito al trabajador/a, indicando los hechos, la graduación de la misma y la sanción adoptada.

Las faltas graves o muy graves deberán ser comunicadas para su conocimiento a los representantes legales de los trabajadores si los hubiera.

Las sanciones máximas que podrán imponer las empresas, según la gravedad y circunstancias de las faltas, serán las siguientes:

- a) Faltas leves:
 - Amonestación verbal. Si fueran reiteradas, amonestación por escrito.
- b) Faltas graves:
 - Amonestación por escrito con conocimiento de los delegados de personal o Comité de Empresa.
 - Suspensión de empleo y sueldo hasta 15 días cuando exista reincidencia.
- c) Faltas muy graves:
 - Amonestación de despido.
 - Suspensión de empleo y sueldo hasta 60 días.
 - Despido.

Artículo 67. Prescripción.

Las infracciones cometidas por las personas trabajadoras prescribirán, en caso de faltas leves, a los diez días, las graves a los quince días y las muy graves a los cincuenta días, en todos los casos a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión.

COMPROMISO Y RECEPCIÓN DEL SISTEMA DISCIPLINARIO DE FUNDACIÓN ADEMO

En MADRID, a ___ de _____ de 20__

Yo, _____, empleado de **FUNDACIÓN ADEMO**, con DNI _____ - __, mediante la firma de este documento **declaro**:

- Que el órgano de cumplimiento de **FUNDACIÓN ADEMO** me ha hecho entrega del SISTEMA DISCIPLINARIO.
- Que los datos que constan en este documento se corresponden con la realidad.
- Que me comprometo a acatar, en todo momento, las directrices que se recogen en el presente SISTEMA DISCIPLINARIO, así como, las sanciones que me pudieran ser impuestas por las faltas recogidas en el presente documento.

FDO: _____