
RÉGIMEN DISCIPLINARIO DEL GRUPO TUBOS REUNIDOS

Introducción.

La Dirección del Grupo Tubos Reunidos (en adelante, el “Grupo” o “Grupo TR”), al objeto de asegurar la integridad y seguridad del Grupo, procede a desarrollar un procedimiento disciplinario que dote de seguridad y garantías a los procesos de imposición de sanciones disciplinarias a los empleados de Grupo TR.

1. Objetivos.

El presente documento tiene como propósito establecer el régimen disciplinario, de empleados adscritos a los centros de trabajo de Grupo TR aplicable a los casos de incumplimiento de la normativa y los protocolos o instrucciones internas, con el fin de dotar de seguridad y garantías a los procedimientos de imposición de sanciones disciplinarias a los empleados del Grupo.

El presente Régimen Disciplinario será objeto de adaptación a los procesos específicos para la adopción de medidas disciplinarias, atendiendo a la norma legal y/o convencional vigente (e.g. en el caso de que el Convenio Colectivo requiera la apertura de expediente contradictorio, el respeto del procedimiento previsto para la adopción de sanciones con respecto a un representante legal de los trabajadores / representante sindical / afiliado sindical, etc.).

2. Ámbito.

2.1. Ámbito Subjetivo

El presente régimen es de aplicación, con carácter general, a todos los empleados del Grupo que presten sus servicios en alguna de las entidades pertenecientes al mismo.

2.2. Ámbito Objetivo

El presente régimen resulta de aplicación a las infracciones, irregularidades o incumplimientos, de la normativa legal o convencional vigente, así como de la normativa interna del Grupo, con especial referencia al Código de Conducta Ética, a la Política de Cumplimiento y Prevención de Riesgos Penales y al resto de normas que conforman el Modelo de Prevención de la Responsabilidad Penal de la Persona Jurídica del Grupo.

3. Referencias.

- Estatuto de los Trabajadores y demás normativa laboral vigente de aplicación.
- Convenio Colectivo de aplicación en los diferentes ámbitos, funcional, personal, material, temporal y territorial, a los que se encuentren sometidos los empleados del Grupo.
- Normas Internas de uso de recursos tecnológicos.

4. Potestad disciplinaria.

De conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Grupo TR está legitimado para ejercer su facultad de dirección, disciplinaria y sancionadora con la finalidad de mantener la conducta deseada de los empleados, para mantener la debida convivencia laboral, establecer un clima de prevención de delitos en el desempeño de sus funciones profesionales, garantizar la ordenación técnica y organizativa de la Entidad y, en definitiva, los derechos e intereses legítimos de los trabajadores y ésta.

El ejercicio de ambas facultades les habilita a implementar el presente Régimen Disciplinario para imponer las medidas disciplinarias/sancionadoras necesarias en caso de incumplimiento laboral de cualquier empleado del Grupo.

El régimen disciplinario establecido en el presente documento será objeto de adaptación a los procesos específicos para la adopción de medidas disciplinarias atendiendo a la norma legal y/ convencional vigente que resulte de aplicación a cada caso concreto (e.g. el caso de apertura de expediente contradictorio en caso de representantes legales de los trabajadores o representante sindical).

En el caso de que la conducta sea susceptible de ser calificada como una infracción sometida a un procedimiento establecido específicamente por razón de la materia (por ejemplo, infracciones en materia de prevención de riesgos laborales) o por razón del colectivo, se aplicará preferentemente el procedimiento regulado con carácter específico. En su defecto, aplicará supletoriamente el presente procedimiento disciplinario, regulado en consonancia con lo dispuesto en el convenio colectivo de aplicación.

5. Tipificación de la falta.

Se considerará falta muy grave la realización de cualesquiera actividades en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivas de aquellos delitos susceptibles de dar lugar a la responsabilidad penal de las personas jurídicas. En particular y sin ánimo de exhaustividad se considerarán comprendidas en este apartado las siguientes:

- Cualquier actuación que atente contra la integridad física, la dignidad o los derechos esenciales de los empleados o de terceros con ocasión del desempeño de las tareas encomendadas.
- Las actuaciones dirigidas al descubrimiento de secretos de los empleados de la empresa o de terceros sin su consentimiento, utilizando medios prohibidos por las leyes.
- Los actos engañosos o fraudulentos realizados para el cumplimiento de los objetivos o actividades encomendados y que pudieran causar un perjuicio económico a terceros.
- Los actos de disposición patrimonial fraudulentos realizados en perjuicio de acreedores o terceros.
- La utilización de los medios informáticos de la empresa para ocasionar daños en documentos, bases de datos o programas de la empresa o de terceros.
- La utilización ilegal de la propiedad intelectual o industrial de terceros.
- El robo de secretos de empresa o la revelación de los mismos, la publicidad engañosa o desleal que pudiera causar graves perjuicios a los consumidores y el falseamiento de la información económico-financiera dirigida a los mercados de inversión o a inversores particulares o depositantes de fondos.
- La aceptación u ofrecimiento de sobornos con el fin de obtener ventajas en los negocios o cualquier intento de corrupción de autoridades, funcionarios, empresarios o particulares, así como la corrupción de deportistas, árbitros o, en general, intervinientes en competiciones deportivas relevantes.
- Cualquier actividad relacionada con el blanqueo de capitales o la financiación de actividades delictivas o terroristas.
- La falsificación de medios de pago.
- El fraude a la Hacienda Pública, la Seguridad Social, los presupuestos de la U.E. o en materia de subvenciones por las cuantías que dan lugar a la tipificación de los hechos como delictivos.
- La realización de actividades urbanísticas prohibidas o contrarias a la normativa en la materia.
- La contravención de las leyes medioambientales, que puedan causar un perjuicio a los sistemas naturales.
- La emisión de radiaciones ionizantes con peligro para las personas o el medio ambiente.
- La fabricación, uso o tenencia de explosivos, sustancias inflamables o corrosivas, tóxicas y asfixiantes, u otras que pudieran causar estragos o contravinieran las normas de seguridad establecidas, poniendo en concreto peligro la vida, la integridad física o la salud de las personas, o el medio ambiente.
- La fabricación o elaboración de sustancias que pudieran ser nocivas para la salud.
- La utilización de influencias en los funcionarios o autoridades para tratar de conseguir ventajas económicas indebidas, así como la financiación ilegal de partidos políticos.
- El tráfico ilegal o la inmigración clandestina de personas.
- El abuso sobre los trabajadores suprimiendo o restringiendo los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual, así como la ocupación de ciudadanos extranjeros o menores que carezcan de permiso de trabajo o el tráfico ilegal de mano de obra.

- La limitación o impedimento del ejercicio de la libertad sindical o el derecho de huelga.
- La contratación o despido de personas mediante engaño o el empleo de trabajadores extranjeros sin permiso de trabajo en condiciones que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tuviesen reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual.
- Favorecer la emigración de alguna persona a otro país simulando contrato o colocación, o usando de otro engaño semejante.
- La discriminación en el empleo por razón de ideología, religión o creencias, pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o minusvalía, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, por el parentesco con otros trabajadores de la empresa o por el uso de alguna de las lenguas oficiales dentro del Estado español.
- La infracción de las normas de prevención de riesgos laborales obligatorias por ley no facilitando los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física.
- La ocultación de cualquier hecho o falta que se hubiese presenciado o de la que tuviera conocimiento cierto y que pudiera ser constitutiva de delito, conforme a la establecido en el apartado anterior.

6. Sanciones.

Las decisiones del OCI tienen eficacia inmediata y carácter vinculante para la organización y para el administrador, directivo o empleado afectados.

Las medidas a adoptar en caso de incumplimientos o irregularidades constatados variarán en función de la severidad del caso, pudiendo incluir la adopción de medidas disciplinarias (desde la amonestación hasta el despido disciplinario), incluyendo la reducción de ingresos del sujeto infractor desactivando por ejemplo el plan de incentivos económicos, reducción de sus posibilidades de promoción, comunicación a las autoridades, y mejora y actualización de los controles del modelo, para prevenir que se produzcan situaciones similares.

Si la infracción constituye una falta de carácter laboral se sancionará de forma coherente con la normativa vigente aplicable a la empresa concreta de Grupo TR.

La sanción requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Se establece el siguiente régimen disciplinario interno, que respeta la legislación laboral, con medidas proporcionadas, eficaces y suficientemente disuasorias:

- Infracciones leves: Sanción de Amonestación escrita.
- Infracciones graves: Sanción de Suspensión de empleo y sueldo de 5 a 20 días.
- Infracciones muy graves: Sanción de Despido.

La realización en el ámbito de Grupo TR de alguna de las conductas tipificadas como delito por el Código Penal supone una vulneración clara de la buena fe contractual y constituye siempre infracción muy grave que conllevará el despido disciplinario del autor del delito, así como de todos aquellos que, intencionadamente, hayan colaborado con él o le encubran. Asimismo, la Organización, con los antecedentes que obren en su poder, a través de la Asesoría Jurídica interpondrá la correspondiente denuncia contra el presunto delincuente, en los términos y formas previstos en la Ley de Enjuiciamiento Criminal.

En cuestiones de especial relevancia o repercusión para la Compañía, y en todas aquellas que impliquen la interposición de una denuncia o el ejercicio de acciones penales, una vez el OCI haya resuelto que se ha producido una infracción del Código de Conducta Ética, el Presidente del OCI elevará el asunto a través de la Comisión de Auditoría al Consejo de Administración, quien decidirá sobre la aplicación de las medidas disciplinarias, correctivas y preventivas que considere oportunas.

7. Prescripción de las faltas.

Los plazos de prescripción de las faltas laborales serán los establecidos en la legislación vigente y convenios colectivos de aplicación. El plazo de prescripción comenzará a contarse a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de los hechos que motivaron la comisión de las faltas. El procedimiento disciplinario deberá impulsarse de manera urgente, teniendo en cuenta los plazos de prescripción de las faltas en el Estatuto de los trabajadores, que son los siguientes, según el art. 60.2 ET:

- Las faltas leves prescribirán a los diez (10) días.
- Las faltas graves, a los veinte (20) días.
- Las faltas muy graves, a los sesenta (60) días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis (6) meses de haberse cometido.

8. Órgano de Control, consulta e interpretación.

El Órgano de Control Independiente será el encargado de la actualización, supervisión y control del cumplimiento de lo previsto en el presente Régimen Disciplinario.

En caso de duda sobre la interpretación o aplicación del presente Régimen Disciplinario, podrá acudir al Órgano de Control Independiente, en el siguiente canal de denuncias establecido: canaldedenuncias@tubosreunidos.com.

9. Compromiso del Consejo de Administración, Presidente y Alta Dirección.

El presente Régimen Disciplinario refuerza el compromiso del Consejo de Administración de TRSA, el Presidente, órganos de administración de sociedades del Grupo y de la Alta Dirección del Grupo en la defensa del cumplimiento de la legalidad.

10. Revisión, aprobación y difusión de la Política.

El presente Régimen Disciplinario será objeto de revisión y mejora continua, especialmente cuando las circunstancias normativas, sociales, empresariales o de cualquier otra índole así lo requieran. En todo caso, serán objeto de revisión anual.

El presente Régimen Disciplinario ha sido aprobado por el Consejo de Administración de TRSA en fecha 29 de abril de 2021 y puesto a disposición de todo el Personal en la página web corporativa para su obligado cumplimiento.