

# Sistema disciplinario

## 1. INTRODUCCIÓN

El respeto a la Ley constituye uno de los principios fundamentales de **Gestión de Infraestructuras Públicas de Telecomunicaciones del Principado de Asturias S.A.**(En adelante **GIT**), y por ello nos esforzamos en alcanzar los máximos niveles de cumplimiento e integridad en el ejercicio de nuestra actividad, asumiendo como objetivo de gestión asegurar un elevado grado de concienciación en todos los trabajadores de **GIT** sobre la importancia de actuar en todo momento con el máximo respeto a la Ley y minimizar al máximo posible el riesgo de que se produzcan malas prácticas éticas o incumplimientos normativos.

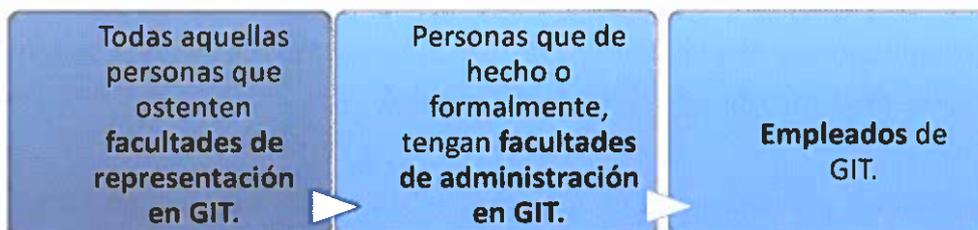
Por tanto, constituye un deber de **GIT** adoptar y ejecutar con la máxima eficacia posible procedimientos de organización y gestión, que incluyan medidas de vigilancia y control para prevenir cualquier actuación delictiva dentro de la empresa, y que garanticen en todo momento la legalidad de los actos que, en el ejercicio de sus actividades profesionales, realicen todos los trabajadores y la alta dirección de **GIT**.

En este contexto se enmarca el presente sistema disciplinario, como una de las medidas imperativas con las que debe contar **GIT**, en el modelo de su Programa de Prevención de Delitos.

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 **GIT** para la prevención y detección de delitos. Con ello se pretende contribuir a evitar las conductas delictivas que se desvíen de lo previsto en la Ley y/o quiebren las normas o procedimientos internos establecidos en **GIT**.

## 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El sistema disciplinario se aplica a:

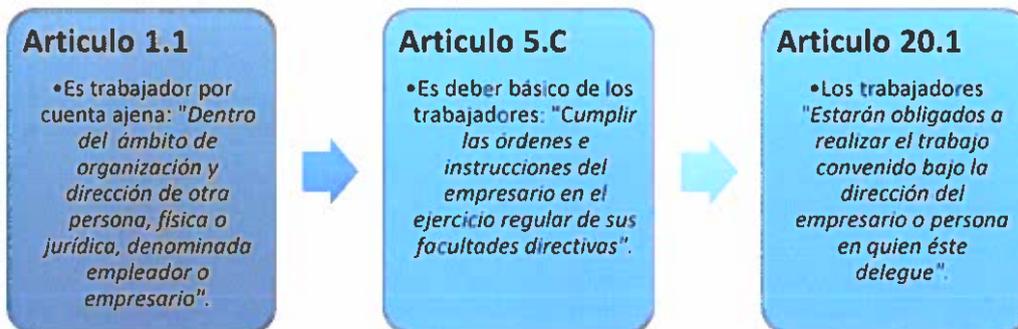


### 3. LA FACULTAD DE DIRECCIÓN Y FACULTAD DISCIPLINARIA DE GIT.

El sistema disciplinario encuentra su legitimación en la facultad de dirección y facultad disciplinaria de **GIT**, 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 **GIT**.

Ello se justifica como respuesta a la necesidad de mantener los principios éticos en **GIT**, toda vez que ésta está configurada como una estructura organizada con múltiples relaciones y niveles jerárquicos, por lo que se hace necesario habilitar un conjunto de reglas y principios que gobiernen o rijan la conducta laboral de todos los trabajadores de **GIT**, 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 se encuentra recogido en el 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 los artículos siguientes:



#### 4. DEBERES Y RESPONSABILIDADES DE LOS EMPLEADOS Y DIRECTIVOS DE GIT.

En virtud de las disposiciones legales anteriormente referidas, todos los trabajadores y directivos de **GIT**, deben desarrollar sus funciones profesionales atendiendo y respetando la Ley, así como las políticas y normativas internas que se hayan establecido en **GIT** para prevenir cualquier actuación antijurídica y/o delictiva dentro de la empresa.

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

"Se consideran 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*".

También será necesario, que sean conocidas por todos los trabajadores, todas las políticas, controles y procedimientos implementados en **GIT**.

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 de **GIT**, de informar y comunicar a través de los procedimientos establecidos en el Canal de Comunicación y Denuncia implantado en **GIT**, los posibles riesgos o incumplimientos de la Ley, del Código de Conducta, de cualquier otra normativa interna o protocolo de actuación implantado en **GIT**, y/o 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 incumplimiento laboral susceptible de ser sancionado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

## 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 **normativa interna o protocolo de actuación** implantada en **GIT**, y/o cualquier actuación que pudiera ser considerada **antijurídica o delictiva**, serán calificadas por **GIT como leves, graves o muy graves**, dependiendo de las circunstancias concretas del caso.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores:



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.

Documento aprobado por el Consejo de Administración de GIT en su reunión del 25 de marzo de 2019.