



REGIM DISCIPLINARI APLICABLE EN EL MARC DEL MODEL DE PREVENCIÓ I DETECCIÓ DE DELICTES

V.01



Contingut:

1. Antecedents i objectiu del document.
2. Àmbit d'aplicació.
3. Facultat de direcció i facultat disciplinària d'Infraestructures.cat.
4. Deures i responsabilitats dels treballadors i directius d'Infraestructures.cat.
5. Procediment a seguir davant les denúncies rebudes mitjançant el Canal de Denúncies.
6. Sancions i procediment sancionador.
7. Vigència del Regim disciplinari.



1.- Antecedents i objectiu del present document.

Infraestructures.cat ha dissenyat un Model de Prevenció i Detecció de delictes, respecte el qual ha de garantir el seu compliment, de conformitat amb l'establert en la Llei Orgànica 1/2015, de 30 de març, per la que es modifica la Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal.

L'objecte d'aquest document és definir el procediment que seguirà Infraestructures.cat davant d'actuacions d'empleats i membres del Consell d'Administració que suposin un d'incompliment de les mesures que estableix el model de prevenció adoptat per l'empresa i, en el seu cas, la conseqüent aplicació de sancions dintre del marc legal d'aplicació.

Per tant, el present procediment s'instaura, com a instrument mitjançant el qual es gestionaran les actuacions que suposin una presumpta violació dels procediments i normatives internes implantades en Infraestructures.cat per la prevenció i detecció de delictes. Amb això es pretén coadjuvar a evitar les conductes delictives que es desviïn del previst en la Llei o trenquin amb les normes o procediments interns establerts per la societat, actuant com un mecanisme d'exemplaritat, correcció i solució.

És a dir, aquest document no substitueix el règim disciplinari vigent en Infraestructures.cat, que es l'establert en els Convenis Col·lectius d'aplicació, sinó que el complementa als efectes de contribuir a la prevenció i detecció de delictes per part dels directius i treballadors i que en el seu cas, pot derivar en la tramitació d'un expedient disciplinari.

2.- Àmbit d'aplicació

El present règim procedimental s'aplica a tots els empleats i directius (inclosa l'Alta Direcció d'Infraestructures.cat), sense excepció, els quals tenen l'obligació de complir amb les normes i procediments implantats per Infraestructures.cat en la seva organització, i mantenir en tot moment un comportament acord amb els màxims nivells d'ètica i integritat en l'exercici de les seves funcions.

També serà d'aplicació, als Membres del Consell d'Administració d'Infraestructures.cat que tinguin la condició d'alt càrrec o personal al servei de l'administració de la Generalitat, amb les particularitats específiques derivades d'aquesta condició i la normativa pública que els és d'aplicació.



3.- Facultat de direcció i facultat disciplinària d'Infraestructures.cat respecte els seus empleats i directius

El règim disciplinari troba la seva legitimació en la facultat de direcció i facultat disciplinària de l'empresa, la qual legitima i habilita a la mateixa per obrar mitjançant la imposició de sancions dintre d'un marc prèviament establert on circulen relacions jurídiques inter privats, davant qualsevol conducta que es desviï o trenqui les normes i procediments interns establerts en la seva organització.

Això es justifica com a resposta a la necessitat de mantenir l'ordre i la disciplina en tota organització empresarial, tota vegada que aquest es configura com una estructura organitzada amb multiplicitat de relacions i nivells jeràrquics, en la que es fa necessari habilitar un conjunt de regles i principis que governin o regeixin la conducta laboral de tots els treballadors i personal de l'empresa, així com el corresponent Sistema Disciplinari que serveixi de suport al manteniment dels màxims nivells d'ètica, integritat i compliment normatiu.

El fonament jurídic de la facultat de direcció i disciplinària es troba en el Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, el qual, en el seu article 1.1 configura el treball per compte aliena *"dintre de l'àmbit d'organització i direcció d'altre persona, física o jurídica, denominada ocupador o empresari"*; en el seu article 5.c) disposa que es deure bàsic dels treballadors *"complir les ordres i instruccions de l'empresari en l'exercici regular de les seves facultats directives"*; i en l'article 20.1 estableix que els treballadors *"estaran obligats a realitzar el treball convingut sota la direcció de l'empresari o persona en qui delegui"*.

Així mateix, l'article 20.2 de l'esmentat text legal estableix que *"el treballador deu al empresari la diligència i la col·laboració en el treball que marquin les disposicions legals, els convenis col·lectius i les ordres o instruccions adoptades per aquell en l'exercici regular de les seves facultats de direcció"*, podent reputar-se, per tant com un incompliment laboral sancionable de conformitat amb el disposat a l'article 58.1 de l'Estatut dels Treballadors, tota actuació portada a terme per qualsevol treballador o directiu de la societat en el desenvolupament de les seves funcions laborals, contrària les disposicions legals aplicables, al conveni col·lectiu, o qualsevol política o normativa interna adoptada per Infraestructures.cat per la prevenció i detecció de delictes.



4.- Deures i responsabilitats dels treballadors i directius d'Infraestructures.cat.

En virtut de les disposicions legals anteriorment esmentades, tots els treballadors i directius d'Infraestructures.cat han de desenvolupar les seves funcions professionals atenent i respectant la Llei, així com les polítiques i normatives internes que s'hagin establert en Infraestructures.cat per prevenir qualsevol actuació antijurídica i/o delictiva en

la seva organització.

En aquest sentit, constitueix un deure imperatiu de tots els treballadors i directius d'Infraestructures.cat, actuar en tot moment guiats per els principis d'ètica, integritat, legalitat i transparència en tots els seus actes, i d'acord amb el que disposa el Codi Ètic d'Infraestructures.cat, el qual deu ser llegit, compres i tenir sempre present adaptant-lo al desenvolupament de les funcions laborals que cadascú tingui assignades.

Així mateix, per tal de prevenir o, en el seu cas, detectar qualsevol conducta irregular que pogués tenir lloc en qualsevol dels nivells jeràrquics, s'imposa el deure de tots els treballadors i directius d'Infraestructures.cat, d'informar i denunciar mitjançant els procediments establerts en el Canal de Denúncies implantat per part d'Infraestructures.cat, els possibles riscos o incompliment de la Llei, del Codi Ètic, de qualsevol normativa interna o protocol d'actuació implantat per Infraestructures i/o de qualsevol actuació que pogués ser considerada antijurídica o delictiva.

Qualsevol incompliment de les esmentades normatives i polítiques internes i/o de la Llei en el desenvolupament de les funcions professionals, es reputarà com un incompliment laboral susceptible de ser sancionat de conformitat amb el que disposa l'article 54 de Estatut dels Treballadors, el qual disposa que *"es consideraran incompliments contractuals: la indisciplina o desobediència en el treball, les ofenses verbals o físiques, la transgressió de la bona fe contractual, així com l'abús de confiança en el desenvolupament del treball, l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament sexual o per raó de sexe a l'empresari o a les persones que treballen a l'empresa"* així com de conformitat amb el que disposa el règim disciplinari de l'Estatut dels Treballadors i el Conveni Col·lectiu aplicable.

5.- Procediment a seguir davant les denúncies rebudes mitjançant el Canal de Denúncies.

En el supòsit de denúncies rebudes mitjançant el Canal de Denúncies l'Òrgan responsable de compliment penal, procedirà al seu estudi i anàlisi, en el supòsit



que estimi que presenta manca de fonamentació, procedirà a comunicar al denunciant la seva decisió de no prosseguir amb la investigació.

Si per el contrari estima que la denúncia presenta elements que permetin prosseguir amb la investigació, procedirà de la següent manera:

1.- Investigació: procedirà a realitzar una investigació en profunditat del cas. S'analitzarà i documentarà tota la investigació. La fase d'investigació, no finalitzarà fins que es tingui la seguretat raonable de la culpabilitat o no del presumpte infractor.

En funció del tipus de conducta objecte d'investigació, les investigacions podran ser desenvolupades per part de tercers especialitzats.

2.- Entrevista/es personal/s: es durà a terme una entrevista personal amb el presumpte infractor, aportant tota la documentació i fets objectius que s'hagin detectat durant la investigació. Així mateix es realitzaran entrevistes a les persones vinculades amb la investigació.

3.- Elaboració d'un informe: es realitzarà un informe complet de la investigació, aquest informe haurà de ser emès a partir de fets objectius i documentats.

4. En cas que els fets puguin ser presumptament susceptibles de la comissió d'un il·lícit penal l'Òrgan responsable del compliment penal, serà qui donarà trasllat de les actuacions a l'òrgan judicial competent.

5.- En cas que la conducta pugui ser un supòsit d'infracció disciplinària, l'Òrgan responsable de compliment lliurarà l'informe que emeti al departament de Recursos Humans on es proposarà en el seu cas la possible infracció disciplinària comesa. El Departament de Recursos Humans, a partir d'aquest informe i de l'exposició dels fets, el podrà incorporar, si ho considera convenient, a l'expedient disciplinari, si es constata que hagués una actuació punible procedirà a obrir el corresponent expedient disciplinari, amb les garanties previstes a la normativa.

En el cas que la persona afectada fos un membre del Consell d'Administració amb condició d'alt càrrec o de personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, quina conducta pogués ser susceptible d'una infracció disciplinària d'acord amb la normativa de funció pública que els és d'aplicació, l'Òrgan responsable de compliment lliurarà l'informe que emeti al Departament competent de la Generalitat de Catalunya.



6.- En el desenvolupament de tot el procés, s'establiran els mecanismes que garanteixin en tot moment la confidencialitat. En cap cas s'adoptaran mesures de represàlia contra els denunciants, tret que quedi plenament constatat que la denúncia presentada presenta clars elements de falsedat i ànim de perjudicar a l'empresa, a un tercer o a qualsevol membre de la plantilla o directiu d'Infraestructures.cat, supòsit en el que es procedirà a comunicar al Departament de Recursos Humans als efectes pertinents.

6.- Sancions i procediment sancionador.

Les sancions corresponents a les faltes disciplinaries referides anteriorment, consistents en incompliment de la Llei, del Codi Ètic, de qualsevol altre normativa interna o protocol d'actuació implantat per Infraestructures.cat, i/o de qualsevol actuació que pogués ser considerada antijurídica o delictiva serà qualificada per Infraestructures.cat com lleus, greus o molt greus, depenent de les circumstàncies concretes del cas i d'acord amb les infraccions i incompliments laborals establerts a l'Estatut dels Treballadors i al Conveni Col·lectiu aplicable.

La determinació de la sanció i el procediment d'imposició de qualsevol de les sancions, s'ajustarà a l'establert en els Convenis Col·lectius aplicables i/o en els seu defecte a l'establert en l'Estatut dels Treballadors o normativa específica d'aplicació, i en funció de la naturalesa lleu, greu o molt greu de la falta sancionada.

En el cas que la persona afectada fos un membre del Consell d'Administració amb condició d'alt càrrec o personal al servei de l'administració de la la Generalitat de Catalunya, el serà d'aplicació a allò previst en la normativa de funció pública.

7.- Vigència del Sistema Disciplinari

El present document ha esta aprovat pel Consell d'Administració d'Infraestructures.cat en la seva reunió de 5 d'Octubre de 2017, entrant en vigor en dita data i essent plenament vigent en tant no es porti a terme cap modificació del mateix.