

# **SISTEMA DISCIPLINARIO DE TUSGSAL**

<b>Nombre del documento:</b>	Sistema Disciplinario de TUSGSAL
<b>Entrada en vigor:</b>	06/10/2020
<b>Responsable:</b>	Compliance Officer
<b>Aplicación a:</b>	Todos los Empleados, Directivos, Miembros del órgano de administración de TUSGSAL y el Grupo TUSGSAL
<b>Páginas:</b>	12

Control de cambios		
Versión	Fecha	Cambios
0	06/10/2020	Versión inicial
1	25/03/2021	Revisión para ajustar el Código de Conducta al Sistema de Gestión del Programa de cumplimiento de competencia.
2	01/06/2021	Revisión para actualizar el compromiso de colaboración con la autoridad de competencia.

**ÍNDICE**

<b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>4</b>
<b>2. VIGENCIA DEL SISTEMA DISCIPLINARIO.....</b>	<b>5</b>
<b>3. ÁMBITO DE APLICACIÓN .....</b>	<b>5</b>
<b>4. FACULTAD DE DIRECCIÓN Y FACULTAD DISCIPLINARIA DE TUSGSAL .....</b>	<b>6</b>
<b>5. DEBERES Y RESPONSABILIDADES DE LOS EMPLEADOS Y DIRECTIVOS DE TUSGSAL .....</b>	<b>6</b>
<b>6. SANCIONES Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.....</b>	<b>7</b>
<b>6.1. CRITERIOS GENERALES DEL RÉGIMEN SANCIONADOR .....</b>	<b>7</b>
<b>6.2. FALTAS.....</b>	<b>8</b>
<b>6.3. SANCIONES .....</b>	<b>8</b>
<b>6.4. PRESCRIPCIÓN .....</b>	<b>10</b>
<b>7. REFERENCIAS LEGALES .....</b>	<b>10</b>
<b>ANEXO I – PROHIBICIÓN DE CONDUCTAS CONTRARIAS A LA NORMATIVA EN MATERIA DE COMPETENCIA .....</b>	<b>11</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

- 1.1. El presente Sistema Disciplinario de TRANSPORTES URBANOS Y SERVICIOS GENERALES, S.A.L. (en adelante TUSGSAL o la Empresa) tiene como objetivo asegurar un elevado grado de concienciación individual en todas las personas trabajadoras y directivo/as de la Empresa sobre las repercusiones que pueden tener sus conductas y acciones, así como resaltar la importancia de proceder en todo momento con el máximo respeto al Código de Conducta de TUSGSAL y demás documentos integrantes del Programa de Cumplimiento de TUSGSAL, a la Ley y a las demás obligaciones que resulten de la normativa aplicable a TUSGSAL, minimizando al máximo posible el riesgo de que se produzcan malas prácticas éticas o incumplimientos normativos en nuestra organización.
- 1.2. Como consecuencia de las modificaciones del Código Penal<sup>1</sup>, la legislación española contempla (i) la responsabilidad penal de las personas jurídicas por los delitos que pudieran cometer en el seno de su organización los empleados y directivos de las mismas, así como (ii) 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 empresas reglamentos internos y códigos en los que se recojan las recomendaciones y pautas a seguir a nivel interno, tanto por los mandos directivos, de los Ámbitos y Áreas de la empresa, como por el resto de la plantilla, con el fin de prevenir, combatir y perseguir el delito en todas sus manifestaciones y hasta sus últimas consecuencias.
- 1.3. Por ello, TUSGSAL ha adoptado un sistema de medidas de prevención, vigilancia y control en sus procedimientos de organización y gestión que permitan evitar cualquier conducta ilícita o actuación delictiva, y garantizar la legalidad de las acciones que realicen todas las personas trabajadoras y directivo/as de la Empresa en el ejercicio de sus actividades profesionales, evitando el abuso y utilización de la organización para la comisión de conductas ilícitas o delictivas.
- 1.4. El presente documento, que forma parte del Programa de Cumplimiento de TUSGSAL, contiene el Sistema Disciplinario de TUSGSAL, que constituye una de las referidas medidas imperativas- sancionadoras con las que debe contar la Empresa, de conformidad con lo establecido en el Código Penal y como salvaguarda de las normas internas. Asimismo, cumple con los criterios establecidos en la Guía sobre los programas de cumplimiento en

---

<sup>1</sup> Modificaciones operadas por la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal; y la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (en adelante, LO 1/2015)

relación con las normas de defensa de la competencia de la Comisión Nacional de los Mercados y de la Competencia.

- 1.5. De conformidad con lo previsto en el presente Sistema Disciplinario, el incumplimiento del Código de Conducta, el Código de Ética y la Guía sobre Derecho de Competencia, en particular, y de cualquier documento perteneciente al Programa de Cumplimiento de TUSGSAL (en su conjunto) conllevará las sanciones laborales establecidas en este documento, el Convenio Colectivo de Empresa, en el Estatuto de los Trabajadores, y en cuanta legislación resulte aplicable; todo ello sin perjuicio de las acciones civiles, penales y de cualquier otra índole que adicionalmente pueda emprender TUSGSAL. En el caso de tener conocimiento de una posible infracción muy grave del Derecho de Competencia por parte de cualquier empleado del Grupo TUSGSAL se pondrá en conocimiento de la autoridad de competencia correspondiente.

## **2. VIGENCIA DEL SISTEMA DISCIPLINARIO**

- 2.1. El presente documento fue aprobado por el Consejo de Administración de TUSGSAL en su reunión celebrada el día 06/10/2020, entrando en vigor en esa misma fecha.
- 2.2. Con posterioridad, ha sido modificado en fecha de 25 de marzo de 2021 con la finalidad de incorporar disposiciones específicas relativas a la normativa de defensa de la competencia en el documento y adoptar el Anexo I. Este documento es plenamente vigente en tanto no se produzca ninguna modificación en el mismo.

## **3. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

- 3.1. El Sistema Disciplinario de TUSGSAL se aplicará a todas las personas trabajadoras y directivo/as, incluyendo el personal de Alta Dirección, los Directores de Área y los Directores de Ámbito, los cuales tienen la obligación de cumplir con las normas y procedimientos establecidos por la Empresa y de mantener en todo momento un comportamiento acorde con los máximos niveles de ética e integridad en el ejercicio de sus funciones.

#### 4. FACULTAD DE DIRECCIÓN Y FACULTAD DISCIPLINARIA DE TUSGSAL

- 4.1 El Sistema Disciplinario de TUSGSAL encuentra su legitimación en la facultad disciplinaria legalmente establecida, la cual legitima y habilita a la Empresa para la imposición de sanciones, dentro del marco previamente establecido, ante cualquier conducta que se desvíe o quiebre las normas y procedimientos internos establecidos que formen parte del Programa de Cumplimiento de TUSGSAL y las disposiciones legales aplicables, en virtud de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores (en adelante, “ET”)<sup>2</sup>.
- 4.2 En este sentido, el artículo 5.c) del ET dispone que es deber básico de los trabajadores “cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas”.
- 4.3 Por su parte, 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”.
- 4.4 Asimismo, el artículo 20.2 del citado texto legal 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”, pudiendo reputarse, por tanto, como un incumplimiento laboral sancionable, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores, toda actuación llevada a cabo por cualquier trabajador/a o directivo/a de la Empresa en el desarrollo de sus funciones laborales, contraria a las disposiciones legales aplicables, al convenio colectivo, o a cualquier política, protocolo o normativa interna adoptada por TUSGSAL, incluyendo para la prevención y detección de conductas ilícitas y delitos, de conformidad con el Programa de Cumplimiento de TUSGSAL.

#### 5. DEBERES Y RESPONSABILIDADES DE LOS EMPLEADOS Y DIRECTIVOS DE TUSGSAL

- 5.1. Las personas trabajadoras y directivo/as de TUSGSAL deben desarrollar sus funciones profesionales atendiendo al Programa de Cumplimiento de TUSGSAL y, en particular, a lo

---

<sup>2</sup> En particular, en los artículos 5.c, 20 y 58.1 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.

dispuesto en el Código de Conducta de la Empresa, el cual deben leer, comprender y tener siempre presente, adaptándolo al desarrollo de las funciones laborales que se tengan asignadas.

- 5.2. Cualquier incumplimiento del Código de Conducta u otros Códigos, protocolos o Manuales y Guías que formen parte del Programa de Cumplimiento de TUSGSAL, podrá ser constitutivo de un incumplimiento laboral susceptible de ser sancionado de conformidad con el vigente Convenio colectivo de TUSGSAL y el ET, el cual, en su artículo 54, dispone que se considerarán incumplimientos contractuales muy graves, entre otros, 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. Todo ello sin perjuicio de las acciones civiles, penales o de cualquier otra índole que adicionalmente a la sanción laboral puedan emprenderse contra toda persona trabajadora y directivo/a con motivo de su conducta.

## **6. SANCIONES Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR**

### **6.1. CRITERIOS GENERALES DEL RÉGIMEN SANCIONADOR**

- 6.1.1. La Empresa podrá sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones en que incurran las personas trabajadoras y directivo/as con ocasión de la aplicación del Código de Conducta y, en general, de cualquier documento que forme parte del Programa de Cumplimiento de TUSGSAL, que supongan un incumplimiento de lo dispuesto en los mismos, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el Convenio Colectivo de aplicación a TUSGSAL y en el Estatuto de los Trabajadores.
- 6.1.2. La potestad para investigar la posible comisión de infracciones del Código de Conducta y, en general, del Programa de Cumplimiento de TUSGSAL, corresponde al Compliance Officer de la Empresa. Si los posibles incumplimientos no tuviesen previsible trascendencia penal y que no estén relacionados con el derecho de la competencia, se podrán instruir por la persona que ocupe el cargo de responsable de RRHH.
- 6.1.3. En estos casos, el Responsable de la Investigación abrirá el procedimiento de investigación, investigando la posible infracción y proponiendo las sanciones que eventualmente pudieran corresponder, según lo previsto en el Manual de Procedimiento de Investigaciones Internas de TUSGSAL. El Responsable de la Investigación dará traslado

de su investigación y propuesta de sanción al Consejo de Administración de la Empresa, que será el competente para imponer efectivamente la sanción al trabajador.

6.1.4. Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación vigente.

6.1.5. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma sólo se podrá dilatar hasta los plazos máximos previstos en la normativa que resulte de aplicación.

## 6.2. FALTAS

6.2.1. Todo incumplimiento de lo dispuesto en el Código de Conducta y/o en el Programa de Cumplimiento de TUSGSAL será considerado como una falta sancionable de conformidad con el Convenio Colectivo de TUSGSAL y el Estatuto de los Trabajadores.

6.2.2. Las faltas se clasificarán en leves, graves o muy graves según su intención, importancia y trascendencia.

## 6.3. SANCIONES

6.3.1. Las sanciones Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso por la comisión de las faltas antes indicadas serán las recogidas en el Convenio Colectivo de TUSGSAL que estuviere vigente, y/o en su defecto las previstas en el Estatuto de los Trabajadores o la normativa específica de aplicación, y en función de la naturaleza leve, grave o muy grave de la falta sancionada.

6.3.2. 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 trascendencia del incumplimiento;
- La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la Empresa.

6.3.3. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 58 del vigente Convenio Colectivo de TUSGSAL (Capítulo IX Faltas y Sanciones), por razón de las faltas cometidas podrán imponerse, siguiendo la forma y procedimiento especificado en el mencionado precepto, las siguientes sanciones:

- a) Para las faltas leves



- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

b) Para las faltas graves

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Para las faltas muy graves

- Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días.
- Despido.
- Si procede, rescisión del contrato de Alta Dirección<sup>3</sup>.

6.3.4. Si cualquier empleado de TUSGSAL -contraviniendo las indicaciones de la Empresa- incurriera en conductas contrarias a la normativa en materia de competencia que pudieran ser constitutivas de infracción, según lo previsto en el Anexo I, su conducta podrá ser sancionada por la Empresa de conformidad con el vigente Convenio colectivo de TUSGSAL y el ET, el cual, en su artículo 54, dispone que se considerarán incumplimientos contractuales muy graves, entre otros, 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.

6.3.5. A efectos aclaratorios, en función de la gravedad de la conducta, podrán aplicarse las sanciones anteriormente indicadas. La contravención de las normas en materia de competencia reflejadas en el Anexo I podrá incluso comportar el despido disciplinario del empleado.

6.3.6. Todo lo anterior se establece sin perjuicio de las acciones civiles, penales o de cualquier otra índole que adicionalmente a la sanción laboral puedan emprenderse contra toda persona trabajadora y directivo/a con motivo de su conducta.

---

<sup>3</sup> Asimismo, en los contratos de Alta Dirección de TUSGSAL se incluirá, de ahora en adelante, una cláusula rescisoria en relación a las infracciones de la normativa de competencia.

#### 6.4. PRESCRIPCIÓN

6.4.1. Conforme a lo previsto en el artículo 57 del vigente Convenio Colectivo de TUSGSAL (Capítulo IX Faltas y Sanciones), se establecen los siguientes plazos de prescripción de las faltas a los meros efectos laborales:

- 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.

#### 7. REFERENCIAS LEGALES

Las referencias a normas y textos legales Las referencias a normas y textos legales que se hacen en este Sistema Disciplinario deben entenderse realizadas a la legislación y documentación vigente.

Asimismo, las referencias a los artículos de normas o convenios deben entenderse realizadas a esos artículos o a aquellos que los actualicen en versiones posteriores.

## ANEXO I – PROHIBICIÓN DE CONDUCTAS CONTRARIAS A LA NORMATIVA EN MATERIA DE COMPETENCIA

En su prestación de servicios por cuenta de la Empresa, el empleado debe de abstenerse de realizar conductas que puedan constituir infracciones de derecho de la competencia según lo dispuesto en la Ley 15/2007, de 3 de julio, de Defensa de la competencia (“LDC”), y en particular, aquellas previstas en el artículo 62 LDC, ya que comportan el riesgo de que la Empresa sea sancionada por las autoridades de defensa de la competencia. A título ejemplificativo, mas no limitativo, el empleado se abstendrá de realizar las siguientes conductas, contrarias a la normativa de competencia, así como cualquier conducta que pueda ser constitutiva de una infracción en materia de competencia según lo previsto en la LDC:

- La obstrucción injustificada, y por cualquier medio, de la labor de inspección de una autoridad de competencia en el contexto de una inspección en la sede de cualquier empresa del Grupo TUSGSAL (entre otras, no presentar o hacerlo de forma incompleta, incorrecta o engañosa, los libros o documentos solicitados por la autoridad de competencia en el curso de la inspección, no responder a las preguntas formuladas por la autoridad o hacerlo de forma incompleta, inexacta o engañosa, o romper los precintos colocados por la autoridad de competencia).
- La falta de suministro a la autoridad de competencia de la información requerida por esta o el suministro de información incompleta, incorrecta, engañosa o falsa en respuesta a una petición de información de una autoridad de competencia.
- La falta de presentación de documentos, informes, proyectos de ofertas, proyectos de contrato o de cualquier otro documento a los servicios legales internos de TUSGSAL, cuando la revisión por parte de servicios legales de dichos documentos es preceptiva de acuerdo con el Programa de Cumplimiento de TUSGSAL.
- La falta o demora, transcurrido el periodo de 7 días hábiles desde que la obligación hubiese debido mediar, en cumplir con la obligación de reportar al Compliance Officer (i) cualquier contacto con competidores para discutir sobre aspectos estratégicos o (ii) cualquier información comercial sobre un competidor obtenida, prevista en el Protocolo de seguimiento de encuentros y contactos con competidores de la Empresa.

- La obligación de poner en conocimiento del Compliance Officer cualquier indicio sobre la ilicitud de una conducta, obligación recogida en el Código de Conducta de la Empresa.
- El incumplimiento de lo establecido en los protocolos específicos para la mitigación de los riesgos de competencia que formen parte del Programa de Cumplimiento de TUSGSAL.
- La constitución de una Unión Temporal de Empresas o una empresa en participación para concurrir en una licitación o ejecutar un contrato sin seguir el protocolo establecido por la Empresa para su análisis e implementación.
- La participación en una conducta de falseamiento de la libre competencia por actos de competencia desleal, y en concreto en afirmaciones engañosas o denigración de competidores.
- La participación en prácticas que hayan resultado en la ejecución anticipada de una operación de concentración sujeta a autorización por parte de una autoridad de competencia sin proceder a notificar dicha operación o antes de la obtención de la preceptiva autorización.
- La participación en el desarrollo de conductas de abuso de posición de dominio, siendo dicha conducta especialmente grave cuando la empresa tenga cuota de mercado próxima al monopolio o derechos especiales o exclusivos.
- La participación en conductas colusorias consistentes en cárteles u otros acuerdos, decisiones o recomendaciones colectivas, prácticas concertadas o conscientemente paralelas entre empresas competidoras entre sí, reales o potenciales.
- Incumplir o contravenir lo establecido en una resolución, acuerdo o compromiso adoptado por una autoridad de competencia, tanto en materia de conductas restrictivas como de control de concentraciones.