



**Ilustre Colegio de
Abogados de Granada**

**RÉGIMEN
SANCIONADOR
DISCIPLINARIO**

ÍNDICE

<u>I</u>	<u>INTRODUCCIÓN</u>	<u>1</u>
<u>II</u>	<u>DEBERES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y MIEMBROS DE LOS</u>	
	<u>ÓRG. COLEGIALES</u>	<u>2</u>
<u>III</u>	<u>PROCEDIMIENTO SANCIONADOR</u>	<u>3</u>
<u>IV</u>	<u>FALTAS</u>	<u>5</u>
<u>V</u>	<u>SANCIONES</u>	<u>10</u>
<u>VI</u>	<u>PRESCRIPCIÓN</u>	<u>11</u>
<u>VII</u>	<u>AMBITO DE APLICACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR</u>	<u>12</u>

I INTRODUCCIÓN

El presente sistema disciplinario forma parte del conjunto de documentos elaborados por ICA GRANADA para dar cumplimiento a la exigencia establecida en la Ley 2/2023 reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, de implantar un **SISTEMA INTERNO DE INFORMACION**, con un **Canal interno o Canal de denuncias**, como herramienta para que cualquier interesado, comunique posibles anomalías en los servicios que se prestan o cualquier ilegalidad o incumplimiento normativo, y todo ello con el fin de prevenir, detectar, investigar y remediar conductas ilícitas, eventos de fraude o corrupción, en el seno de su organización; y para mejorar y reforzar una cultura de buen gobierno corporativo, como eje principal y primordial del Colegio y de todas las personas trabajadoras que conforman su organización, asesores externos, y/o abogados miembros de los distintos órganos de gobierno.

En esta línea de mejora y compromiso continuo de cumplimiento de la legalidad, el Ilustre Colegio de Abogados de Granada también ha aprobado un **Código Ético y de Conducta**, que recoge los principios y valores que deben presidir en toda actuación del Colegio, tanto de las personas que lo representan como de las personas trabajadoras.

Por ello se ha considerado igualmente necesario la aprobación de este **Sistema o Régimen disciplinario** de incumplimientos, al considerar que las sanciones son esenciales para garantizar la eficacia del Sistema interno y del canal de denuncias; sanciones que en todo caso deberán ser eficaces,

proporcionadas y disuasorias, y adoptadas mediante un procedimiento contradictorio.

El Canal de Información/denuncias se instaura pues de forma esencial para la prevención y detección de ilícitos, y por supuesto como medio para la sanción de aquellos casos en los que se violen normativas internas del **ICA GRANADA**, y/o cualquier Ley que le sea de obligado cumplimiento.

II DEBERES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y MIEMBROS DE LOS ÓRG. COLEGIALES

Constituye un deber imperativo para todos los miembros de los distintos órganos de la institución Colegial y de las personas trabajadoras, actuar en todo momento guiados por los principios y obligaciones recogidos en el Código Ético y de conducta y demás normas que les sean de aplicación. Tienen igualmente el derecho y la obligación de informar a través del Canal Interno de Información, de aquellas conductas o actividades contrarias a aquellas normas, o que sean ilícitas.

Cualquier incumplimiento de una persona trabajadora conllevará las sanciones laborales establecidas en este régimen disciplinario, el Estatuto de los Trabajadores y, Convenio Colectivo de aplicación y todo ello sin perjuicio de las acciones civiles, penales y de cualquier otra índole que adicionalmente pueda emprender el Colegio con motivo de esa conducta irregular o ilegal.

Los Abogados y Abogadas miembros de los distintos órganos en la estructura organizacional del Colegio, quedarán en todo caso sometidos en cuanto al régimen disciplinario a lo previsto en los Estatutos del Colegio

vigentes en cada momento, al Código Deontológico de la Abogacía Española, y demás normativa sancionadora que les sea de aplicación.

III PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

La legitimación del presente Sistema Disciplinario radica en la facultad disciplinaria encomendada a la Junta de Gobierno del **ICA GRANADA** y que permite la posibilidad de imponer sanciones ante cualquier conducta que se desvíe o quiebre la legalidad y/o las normas y procedimientos internos establecidos, todo ello con el fin de mantener los máximos niveles de integridad y cumplimiento normativo de todas las personas trabajadoras.

El artículo 5 c), por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en adelante ET, 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 ET establece que el trabajador: ***“ESTARÁ OBLIGADO A REALIZAR EL TRABAJO CONVENIDO BAJO LA DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO O PERSONA EN QUIEN ÉSTE DELEGUE”***.

Asimismo, el artículo 20.2 del ET 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 Y, EN SU DEFECTO, POR LOS USOS Y COSTUMBRES. EN CUALQUIER CASO, EL TRABAJADOR Y EL

EMPRESARIO SE SOMETERÁN EN SUS PRESTACIONES RECÍPROCAS A LAS EXIGENCIAS DE LA BUENA FE.”

Toda acción llevada a cabo por cualquier persona trabajadora del **ICA GRANADA** en el desarrollo de sus funciones o actividades que sea contraria a las disposiciones legales aplicables, al Convenio Colectivo, o a cualquier política o normativa interna adoptada y comunicada al personal (Código ético y de conducta), podrá ser considerado como incumplimiento laboral y ser objeto de sanción de conformidad con el artículo 58.1 del ET., 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”***.

En base a todo lo anterior, **ICA GRANADA** podrá sancionar como falta laboral, las acciones u omisiones culpables que se produzcan o en que incurran las personas trabajadoras con ocasión de la aplicación del Código Ético y de Conducta y demás normas de obligado cumplimiento y que supongan un incumplimiento de lo dispuesto en los mismos, y de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

La aplicación de las sanciones que se recogen en este documento, son complementarias de cualquier otro procedimiento judicial que pueda dirigirse frente a cualquier trabajador o trabajadora del **ICA GRANADA**, así como de cualquier otra sanción o consecuencia que pueda derivarse de dicho procedimiento.

Este sistema respeta en todo momento el marco laboral que resulta de aplicación a las personas trabajadoras y es independiente de otros sistemas sancionadores, administrativos, laborales o civiles.

Debemos recordar que, para la aplicación de este régimen o sistema disciplinario, se ha establecido un procedimiento interno de información/comunicación, rápido y sumario, que ofrece todas las garantías de privacidad y confidencialidad, respeto al derecho a la presunción de inocencia y de audiencia de la persona interesada, y se ajusta a los principios de seguridad jurídica, legalidad, tipicidad, competencia, e irretroactividad.

Recibida a través del sistema interno una información, queja o denuncia, se procederá conforme se contiene en el Procedimiento de Canal Interno de Información, tanto si la misma afecta a una persona trabajadora, que podrá ser objeto de un procedimiento sancionador, como si se refiere a cualquier persona que pueda formar parte de los órganos colegiales.

IV FALTAS

A los efectos que aquí nos interesan se hace constar que se ha tenido en cuenta la : Resolución del 20 de enero de 2023, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE OFICINAS Y DESPACHOS DE GRANADA Y PROVINCIA

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita motivada del Colegio a la persona trabajadora.

Se consideran **FALTAS LEVES:**

- Las faltas de asistencia a los cursos o cualesquiera otras actividades o medios de formación en materia de Sistema interno de información, salvo causa justificada.
- Aquellos incumplimientos de las directrices, obligaciones, prohibiciones del Código ético y de Conducta y demás normas de aplicación referidas al Sistema interno de Información, cuando no se haya llegado a materializar perjuicio contra el Colegio o contra terceros (colegiados, usuarios etc.), o el que se haya producido no pueda considerarse como grave.

Y aquellas que se contienen en el **Convenio Colectivo** en el artículo 28.

1. Los retrasos injustificados en la entrada y los adelantos, igualmente injustificados, en la salida del trabajo
2. Ausentarse del trabajo sin causa ni autorización pertinente que lo justifique, siempre y cuando no altere gravemente el servicio.
3. El trato incorrecto o descortés al público o a los compañeros de trabajo.
4. No informar a la empresa, en las primeras horas de la jornada, de las causas de inasistencia al trabajo, salvo que existan motivos justificados que lo impidan.
5. Negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando no cause o derive un perjuicio a los intereses de la empresa.

Se consideran **FALTAS GRAVES:**

- Aquellos incumplimientos de las directrices, obligaciones, prohibiciones del Código ético y de Conducta y demás normas de aplicación referidas al Sistema interno de Información, cuando se haya llegado a materializar perjuicio contra el Colegio o contra

terceros (colegiados, usuarios etc.), o el que se haya producido no pueda considerarse como muy grave.

- La no utilización de los cauces reglamentarios internos (Canal interno) para plantear reclamaciones, quejas o denuncias.
- El uso inadecuado del Canal de Información/denuncias, consistente en la utilización de este para exponer hechos o actuaciones manifiestamente falsa.
- No usarlo cuando debió ser utilizado.

Y aquellas que se contienen en el **Convenio Colectivo** en el Artículo 29.

1. Faltar al trabajo sin causa justificada.
2. La negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando cause o derive perjuicio grave a los intereses de la empresa.
3. Los retrasos injustificados en la entrada y los adelantos en la salida, que excedan de cuatro al mes, o que se reiteren en un periodo de tres meses, superando su límite en seis, previa advertencia al trabajador, o que el total de retraso acumulado en este periodo de tiempo exceda del total de horas correspondientes a una jornada laboral.
4. Interrumpir o perturbar el servicio, sin justificación, realizando o permitiendo en el centro de trabajo cualquier actividad ajena al interés de la empresa.
5. No comunicar a la empresa los hechos presenciados o conocidos que causen o puedan causar perjuicio grave a los intereses de la empresa o de los compañeros de trabajo.
6. La ocultación maliciosa de errores propios de retrasos producidos en el trabajo que causen perjuicio a la empresa.

7. La retención, sin la justificación pertinente, de documentos, cartas, datos, informes, etc. o su aplicación, destino o usos distintos de los que sean procedentes.
8. La reincidencia o reiteración en falta leve, dentro de un periodo de tres meses, cuando haya mediado sanción por escrito, salvo las reguladas en el punto 1 de las faltas leves, que se regirán por lo establecido en el punto 3 de este apartado de graves.

Se consideran faltas **MUY GRAVES**:

- Cualquier acción de represalia contra quienes hubieran denunciado, con buena fe la comisión de cualquier hecho que pudiera ser constitutiva de un ilícito o irregularidad.
- La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado o de la que tuviera conocimiento cierto, o la realización de actividades en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivas de delitos susceptibles de dar lugar a la responsabilidad penal de la institución Colegial, o de los miembros de alguno de los órganos de Gobierno.
- La no aplicación, de las políticas, protocolos y procedimientos internos establecidos, que conforman el Sistema interno de información, cuando suponga un riesgo de comisión de delito.
- Solicitar u obtener subvenciones falseando las condiciones para su concesión u ocultando las que hubiesen impedido su obtención, así como destinarlas, especialmente las que se refieren a los servicios públicos de Asistencia Jurídica Gratuita, para fines distintos para los que fueron concedidas.
- Influir sobre un funcionario público, aprovechándose de cualquier situación derivada de una relación personal, para conseguir una

resolución que pueda generar, directa o indirectamente, un beneficio económico para el Colegio.

- Prometer o entregar a funcionarios y autoridades públicas un regalo, ventaja de cualquier tipo o compensación económica, con la intención de obtener un trato de favor o un beneficio para la Entidad, sea lícito o ilícito.
- Promover, fomentar, incitar directa o indirectamente al odio, la violencia o discriminación por motivos racistas, antisemitas u otros referentes a la ideología, religión o creencias, situación familiar, la pertenencia de sus miembros a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, orientación o identidad sexual, por razones de género, enfermedad o discapacidad.
- Utilizar, modificar, revelar o apoderarse, de datos personales contenidos en documentos en papel o electrónicos, o en cualquier otro formato, así como apoderarse de soportes informáticos u otros objetos, sin consentimiento de su titular o del responsable.
- Comunicar públicamente, reproducir o plagiar, en todo o en parte, una obra a través de cualquier medio, sin la autorización de los titulares, o la correspondiente licencia de uso.

Y aquellas que se contienen en el Convenio Colectivo en el artículo 30.

- 1.** La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo
- 2.** El fraude o deslealtad en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de clientes. Asimismo, la realización de estos últimos hechos sobre cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa.

3. La simulación de enfermedad o accidente, así como la realización de actividades incompatibles con la situación de baja por enfermedad o accidente.
4. El quebranto o violación de secretos de obligada reserva.
5. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
6. La infracción a las normas de la empresa, cometida con el propósito de ocultar, falsear o enmascarar la verdadera situación y naturaleza de los estados contables o de los riesgos contraídos.
7. El abuso de autoridad por parte de los superiores.
8. El acoso sexual y/o laboral, en los términos establecidos en la ley.
9. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
10. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
11. Las ofensas verbales o físicas al empresario/a o a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
12. Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier persona trabajadora de la empresa. En el supuesto de ser ejercidas desde posiciones de superioridad, se considerará abuso de autoridad, y sancionable con la inhabilitación para el ejercicio del mando y cargos de responsabilidad.
13. La retención o reincidencia en falta grave en un periodo de doce meses, siempre que haya mediado sanción por escrito

V SANCIONES

A todas las personas trabajadoras del **ICA GRANADA** se les podrá imponer las siguientes:

Falta leve:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación por escrito.
3. Suspensión de empleo y sueldo de hasta un día.

Falta grave:

1. Suspensión de empleo y sueldo de hasta 17 días.
2. Inhabilitación temporal por hasta plazo de un año para pasar a niveles superiores.

Falta muy grave:

1. Suspensión de empleo y sueldo de hasta cinco meses.
2. Inhabilitación temporal, por plazo de hasta 2 años, para pasar a niveles superiores.
3. Despido.

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 categoría profesional. La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

VI PRESCRIPCIÓN

Conforme a lo previsto en el artículo 32 del citado Convenio antes referido, se establecen los siguientes plazos de prescripción de las faltas, que se computarán a partir de la fecha en que el Colegio tuvo conocimiento de su comisión.

- Las faltas leves prescribirán a los 10 días;

- Las faltas graves prescribirán a los 20 días;
- Las faltas muy graves prescribirán a los 60 días.

VII **AMBITO DE APLICACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR**

El presente Sistema Disciplinario será de aplicación para todas las personas trabajadoras, el personal contratado y en prácticas, o becarios del ICA GRANADA.

Se hace constar que, de la aprobación de este documento, del Procedimiento interno de información y del Código Ético y de conducta, han sido informadas las personas representantes de los trabajadores.

El presente documento, junto con el Código Ético y de Conducta, así como el Procedimiento de funcionamiento del Canal interno de Información, fueron aprobados por la Junta de Gobierno del ICA GRANADA, 5 de diciembre de 2023, entrando en vigor desde la fecha de su publicación en la página web del Colegio, y estará plenamente vigente en tanto no se produzca ninguna modificación en el mismo.