

# SISTEMA DISCIPLINARIO

# Índice

Introducción.....	4
<b>1. Disposiciones generales .....</b>	<b>5</b>
1.1. Artículo 1.- Origen y Naturaleza.....	5
1.2. Artículo 2.- Ámbito de aplicación objetivo.....	5
1.3. Artículo 3.- Ámbito de aplicación subjetivo.....	6
1.4. Artículo 4.- Conocimiento, cumplimiento, deber de cooperación y difusión del Sistema Disciplinario.....	6
1.5. Artículo 5.- Actualización y revisión del Sistema Disciplinario.....	6
1.6. Artículo 6.- Órganos responsables de garantizar el cumplimiento del Sistema Disciplinario. ....	7
<b>2. Principios esenciales y compromisos generales de actuación .....</b>	<b>7</b>
2.1. Artículo 7.- Respeto a los valores y a las normas. Obligaciones de Prudencia, Responsabilidad e Integridad. ....	7
2.2. Artículo 8.- Compromiso general de defensa de la reputación de TOT-NET .....	8
2.3. Artículo 9.- Diálogo y transparencia.....	8
2.4. Artículo 10.- Buena fe y diligencia debida. ....	8
2.5. Artículo 11.- No concurrencia, transparencia y compatibilidad. ....	9
<b>3. Conductas sancionables .....</b>	<b>10</b>
3.1. Artículo 12.- Situaciones de Conflicto de Interés .....	10
3.2. Artículo 13.- Deber de sigilo, reserva y confidencialidad. Utilización de información estratégica, privilegiada o confidencial. Protección de datos.....	11
3.3. Artículo 14.- Obligación de registro veraz de operaciones y conservación documental. ....	12
3.4. Artículo 15.- Deber de colaboración con todas las áreas de control, entidades supervisoras, entidades reguladoras y autoridades administrativas y judiciales.....	12
3.5. Artículo 16.- Utilización de los recursos de la entidad. Propiedad intelectual e industrial.....	13
3.6. Artículo 17.- Selección y concurrencia de proveedores.....	14
3.7. Artículo 18.- Prohibición general de aceptación de regalos y beneficios personales, tanto directamente como indirectamente.. ....	14
3.8. Artículo 19.- Obligaciones para la prevención de blanqueo de capitales y financiación de actividades terroristas.....	14
3.9. Artículo 20.- Prohibición absoluta de conductas corruptas.....	15
3.10. Artículo 21.- Compromiso de cumplimiento de las obligaciones tributarias y con la Seguridad Social.....	15
3.11. Artículo 22.- Actuaciones en el ámbito de la competencia de mercado. ....	15

3.12. Artículo 23.- Igualdad y no discriminación. ....	16
3.13. Artículo 24.- Respeto a las personas: libertad, integridad, dignidad e intimidad.....	16
3.14. Artículo 25.- Prevención de Riesgos Laborales. Seguridad y Salud.....	17
3.15. Artículo 26.- Compromiso con el Medio Ambiente y la Sostenibilidad.....	17
<b>4. Denuncias, investigación e incumplimiento.....</b>	<b>18</b>
4.1. Artículo 27.- Denuncias. ....	18
4.2. Artículo 28.- Procedimiento de investigación interna.....	19
4.3. Artículo 29.- Incumplimiento. ....	20
<b>Anexo 1.....</b>	<b>22</b>

## Introducción.

El establecimiento de un sistema disciplinario es esencial para que cualquier sistema de prevención de la responsabilidad penal de la persona jurídica pueda ser eficaz.

La facultad disciplinaria del empresario es un requisito de los modelos de organización y gestión prevista en el Art.31 bis 5. 5º Código Penal, según el cual se establecerá *un sistema disciplinario que sancione adecuadamente el incumplimiento de las medidas que establezca el modelo*. Además la Circular 1/2016 de la Fiscalía General del Estado especifica, <<*La obligación de establecer un sistema disciplinario adecuado que sancione el incumplimiento de las medidas adoptadas en el modelo, recogida en el quinto requisito, presupone la existencia de un código de conducta en el que se establezcan claramente las obligaciones de directivos y empleados. Las infracciones más graves, lógicamente serán constitutivas de delito, debiendo contemplarse también aquellas conductas que contribuyan o impedir o dificultar su descubrimiento así como la infracción del deber específico de poner en conocimiento del órgano de control los incumplimientos detectados a que se refiere el requisito curto.*

Tiene por objeto la interiorización por todos los profesionales de la cultura ética y sancionar cualquier conducta que puedan generar un riesgo para la empresa. Su finalidad general es el mantenimiento de la disciplina en el trabajo con un enfoque primordial en aquellas operaciones que pueden derivar en un riesgo penal para la empresa. Por tanto el efecto esencial que se persigue es disuadir en la comisión de cualquier conducta que pueda generar un riesgo para TOT-NET.

El sistema de sanciones disciplinarias derivadas del incumplimiento del Código Ético y del Plan de Prevención de Delitos ha de ser conforme a la legislación laboral y, en especial, con el Estatuto de los Trabajadores y los Convenios aplicables.

Asimismo el sistema disciplinario es complementario a cualquier procedimiento judicial que pueda dirigirse frente al profesional/trabajador.

# 1. Disposiciones generales

## 1.1. Artículo 1.- Origen y Naturaleza.

El presente Sistema Disciplinario tiene su origen en los principios y valores que se configuran en el Código Ético, siendo el presente documento un instrumento para garantizar la aplicación y cumplimiento de los principios y valores que configuran la esencia de TOT-NET.

El Sistema Disciplinario tiene carácter vinculante para todos los sujetos incluidos en su ámbito de aplicación, debiendo éstos adaptar sus conductas y procedimientos no sólo a las disposiciones legales, normas de procedimientos, normas emitidas por los distintos órganos reguladores, normas convencionales y normas previstas en el Código Ético, sino también ajustarse a las órdenes y directrices contenidas en el presente Sistema Disciplinario.

El Sistema Disciplinario debe ser considerado en todo su conjunto y extensión como una orden directiva emanada por el Consejo de Administración de TOT-NET, no se trata de orientaciones o propuestas, sino de órdenes y directrices concretas de comportamiento.

Incumplir, ignorar, inobservar, desobedecer, omitir o apartarse del Código Ético y del Sistema Disciplinario conllevará consecuencias reales, efectivas, directas e inmediatas para todos los sujetos incluidos en su ámbito de aplicación subjetivo, pudiendo generar responsabilidades disciplinarias de carácter laboral que pueden comportar incluso la máxima sanción laboral, esto es, el despido disciplinario, y todo ello sin perjuicio de las responsabilidades penales, civiles o administrativas que puedan generarse adicionalmente.

## 1.2. Artículo 2.- Ámbito de aplicación objetivo.

El Sistema Disciplinario es un instrumento creado sobre la base e inspiración de los principios y valores que configuran el Código Ético de TOT-NET con la finalidad de definir y recopilar las principales conductas que deben identificar el Responsable del Órgano de Vigilancia y Control (en adelante Responsable del OVC), los miembros de la Alta Dirección y de los empleados de la empresa, cualquiera que fuera la naturaleza del tipo de relación jurídica que les vinculara con ésta, para que ajusten sus comportamientos, actuaciones, y cualesquiera acciones que puedan afectar directa o indirectamente a TOT-NET al presente Sistema Disciplinario, así como de este modo facilitar que se respeten y se ajusten en sus actuaciones a los principios y valores que integran el Código Ético de la sociedad.

Las conductas y comportamientos contenidos en la presente norma tienen carácter imperativo y de obligada observancia.

### 1.3. Artículo 3.- Ámbito de aplicación subjetivo.

El presente Sistema Disciplinario resulta de aplicación a todos los integrantes de la Alta Dirección, así como a los empleados de TOT-NET independientemente de la calificación jurídica que merezca la relación jurídica que les vincula con la compañía.

### 1.4. Artículo 4.- Conocimiento, cumplimiento, deber de cooperación y difusión del Sistema Disciplinario.

Los sujetos incluidos dentro del ámbito de aplicación subjetivo deben conocer y ajustar sus conductas al Sistema Disciplinario, así como cooperar de forma activa para facilitar el cumplimiento de la norma por parte de todos los sujetos incluidos dentro del ámbito de aplicación del Sistema Disciplinario, garantizándose de este modo la máxima seguridad jurídica.

Dentro del deber de cooperación de los sujetos obligados se incluye el requisito imprescindible de comunicar al Responsable del OVC, cualquier situación de incumplimiento de la que se tenga conocimiento o sospecha fundada. Incumplir la obligación de comunicar la existencia de situaciones de incumplimiento conlleva incurrir en una situación de indisciplina y desobediencia en el trabajo.

Las labores de difusión, formación, conocimiento y aceptación del Sistema Disciplinario, que se efectuarán por el Responsable del OVC, tendrán carácter permanente, periódica y constante, debiéndose repetir y actualizar permanentemente en relación a todos los sujetos obligados, especialmente cuando se lleven a cabo actualizaciones o variaciones del Sistema Disciplinario para adaptarlo a la finalidad por éste perseguida.

La asistencia y participación en las sesiones de formación, divulgación, reciclaje y actualización del Sistema Disciplinario son de carácter obligatorio para todos los sujetos incluidos en su ámbito de aplicación subjetivo, considerándose la inasistencia injustificada a dichas sesiones como una situación de indisciplina y desobediencia en el trabajo.

### 1.5. Artículo 5.- Actualización y revisión del Sistema Disciplinario.

El Sistema Disciplinario es un instrumento cuya utilidad es la de mostrar la conducta que deben seguir los sujetos obligados e incluidos en su ámbito subjetivo de aplicación, razón por la cual dicho cuerpo normativo debe estar en permanente actualización y revisión para adaptarlo a las nuevas realidades que puedan surgir, debiéndose evitar que quede desfasado y no se adecúe a la evolución de los tiempos o a los constantes cambios de los estados de la técnica.

## 1.6. Artículo 6.- Órganos responsables de garantizar el cumplimiento del Sistema Disciplinario.

El Responsable del OVC será el principal responsable de velar por el cumplimiento efectivo del Sistema Disciplinario, sin perjuicio de la intervención también de los miembros de los diversos departamentos de TOT-NET si se detectaran conductas contrarias al Sistema Disciplinario por parte de los sujetos obligados.

El Responsable del OVC será el encargado de garantizar la difusión, conocimiento, aceptación y formación de los sujetos obligados con carácter previo al inicio de su relación jurídica con la entidad.

El Responsable del OVC recibirá además apoyo técnico y jurídico del Departamento de Administración, que de acuerdo con la legislación vigente actuará en nombre de la persona jurídica.

## 2. Principios esenciales y compromisos generales de actuación

### 2.1. Artículo 7.- Respeto a los valores y a las normas. Obligaciones de Prudencia, Responsabilidad e Integridad.

A los sujetos obligados se les impone el deber de comportarse garantizando el respeto a los valores y principios éticos contenidos en el Código Ético de TOT-NET comprometiéndose a guiar sus actuaciones y ajustar sus actitudes salvaguardando el respeto a dichos principios y valores.

Los sujetos obligados siempre deben respetar las leyes y las normas, así como ajustar su comportamiento y actitud a la regulación contenida en el presente Sistema Disciplinario y demás normas internas vigentes en la sociedad, así como cumplir con sus procedimientos y denunciar actitudes contrarias a cualquier cumplimiento normativo.

Los sujetos obligados deben regir siempre su toma de decisiones y su actuación bajo los principios de responsabilidad, prudencia e integridad, obligándose a asegurar que sus decisiones y actuaciones persiguen siempre los intereses de TOT-NET y no perjudican ni a la sociedad, ni a los sujetos obligados, ni a terceros, y no contravienen los valores esenciales por los que se rige la organización, así como las disposiciones normativas.

Si cualquier sujeto obligado tuviera alguna duda de si una actuación u omisión puede vulnerar los principios y valores contenidos en el Código Ético, las leyes, las normas, el presente Sistema Disciplinario, las políticas o los procedimientos de actuación por los que se rige TOT-NET se evitará

llevar a cabo la actuación y se consultará al superior jerárquico o al Responsable del OVC. Se impone la obligación de prudencia para prevenir y evitar situaciones de incumplimiento y de conflicto.

## 2.2. Artículo 8.- Compromiso general de defensa de la reputación de TOT-NET.

No se tolerarán comportamientos que se separen del presente Sistema Disciplinario o cualquier conducta en el desempeño de las funciones profesionales que puedan perjudicar la reputación o el buen nombre de TOT-NET.

La obligación de los sujetos obligados es de actuar siempre bajo las órdenes y directrices contenidas en el Sistema Disciplinario así como conforme a los valores éticos que presiden la sociedad. Si se produjera una duda sobre cómo proceder, se deberá consultar al superior jerárquico inmediato o al Responsable del OVC.

## 2.3. Artículo 9.- Diálogo y transparencia.

Los sujetos obligados por el presente documento deberán observar una posición de diálogo abierto y franco, presidido por el principio de transparencia y reciprocidad, como esencia tanto para evitar los conflictos como para, en caso que se produzcan, resolverlos.

En cualquier situación de diálogo los sujetos participantes tienen la obligación de guardar el respeto y la consideración debida, rechazándose la utilización de lenguaje discriminatorio, amenazante, soez, ofensivo e insultante, así como actitudes de agresividad o amenaza tanto física, como gestual o verbal, tanto en relación a los directamente interlocutores como respecto a terceros no intervinientes.

## 2.4. Artículo 10.- Buena fe y diligencia debida.

El comportamiento de los sujetos obligados por el Sistema Disciplinario debe en todo momento respetar las reglas de la buena fe y la diligencia debida. Si se tiene duda de si una actuación u omisión puede vulnerar los principios de buena fe o diligencia debida, se evitará llevar a cabo la actuación y se consultará al superior jerárquico o al Responsable del OVC.

La exigencia de la buena fe se extiende más allá del cumplimiento de las normas legales, y comporta adaptar las actuaciones de los sujetos obligados a los valores éticos y principios que rigen en TOT-NET considerándose que no se actúa conforme a la buena fe en aquellos casos en que el resultado de la acción u omisión puede ser lesivo o perjudicar a la organización, a alguno de los sujetos obligados por el presente documento o a terceros.



Serán contrarios a la diligencia los comportamientos que puedan ser lesivos o perjudicar a TOT-NET a alguno de los sujetos obligados por el Sistema Disciplinario a terceros, y especialmente los que deterioren la imagen o puedan perjudicar en cualquier ámbito de actuación a TOT-NET.

## 2.5. Artículo 11.- No concurrencia, transparencia y compatibilidad.

Los sujetos obligados por el Sistema Disciplinario, cuando no tengan compromiso de exclusividad suscrito expresamente con TOT-NET con carácter previo a iniciar cualquier prestación de servicios por cuenta ajena o por cuenta propia deberán comunicar dicha situación al Responsable del OVC para que emita informe de compatibilidad, con la finalidad de evitar que se produzcan situaciones de concurrencia ilícita o conflictos de intereses.

En todo caso todos los sujetos obligados por el Sistema Disciplinario, incluidos aquellos que su vinculación no tiene carácter laboral, tienen la obligación de abstenerse de concurrir y prestar servicios por cuenta propia o ajena, sea directamente o a través de personas interpuestas, a otras entidades incluidas dentro del mismo ámbito de competencia de mercado que TOT-NET, incluso cuando su vinculación no sea retribuida o de mera colaboración no profesional.

Para el ejercicio de actividades docentes por parte de los sujetos obligados será obligatoria e indispensable la comunicación previa al inicio de dicha actividad al Responsable del OVC, no siendo precisa aprobación pero siempre precisa siempre la comunicación previa al inicio de la actividad docente debiéndose consignar la institución académica y el número de horas de dedicación.

El incumplimiento de los deberes de comunicación previa implica la desobediencia a las órdenes directivas y especialmente del deber de transparencia, así como también puede comportar adicionalmente la vulneración del principio de buena fe contractual.

Se impone el deber de los sujetos obligados de ofrecer siempre información clara, auténtica y transparente a los clientes, reguladores, proveedores, clientes y cualesquiera terceros, así como entre los sujetos obligados entre sí, especialmente a todo aquello que afecta a condiciones de contratación, características de los productos, riesgos de los productos y servicios, debiéndose adaptar las informaciones facilitadas a las características del interlocutor para que sean siempre comprensibles para éste. La omisión de información se considerará, cuando sea relevante y afecte a las decisiones que puedan adoptarse en base a ésta, como un incumplimiento del deber de transparencia.

## 3. Conductas sancionables

### 3.1. Artículo 12.- Situaciones de Conflicto de Interés

Los sujetos obligados actuarán siempre garantizando la defensa de los intereses de TOT-NET, evitando causar perjuicio alguno a la sociedad. Está totalmente prohibido que los sujetos obligados puedan dar un trato de privilegio, trato de favor o distinto al ordinario a personas o entidades con las que guarden, directa o indirectamente, algún vínculo económico, familiar, personal o de interés particular.

Los sujetos obligados actuarán siempre evitando causar lesiones, de cualquier naturaleza, a la propia sociedad, a sus clientes, a sus socios y al mercado, aplicándose los más altos parámetros de diligencia profesional e integridad.

Los sujetos obligados deberán actuar con total responsabilidad, e integridad y evitar que sus decisiones estén motivadas, orientadas o condicionadas por la defensa de sus intereses personales, económicos, familiares y particulares o bien la defensa de intereses de terceros ajenos a los intereses de TOT-NET (proveedores, amigos, familiares, entre otros).

En ningún caso los sujetos obligados podrán solicitar tratamiento preferencial o privilegiado por el hecho de guardar vinculación con TOT-NET sin perjuicio que sí les sean de aplicación las condiciones especiales generalmente aprobadas para los empleados y sujetos vinculados.

Cuando existan situaciones de conflicto de interés por razones de vinculación económica, familiar, amistad o de interés que afecten a algún sujeto obligado, éstos deberán abstenerse de participar o influir en los procedimientos de contratación de productos o servicios, y tendrán la obligación de informar de dicha situación a su superior jerárquico inmediato o al Responsable del OVC. Siempre que exista una situación de conflicto de intereses, independientemente de las obligaciones de información y abstención, deberá dejarse constancia escrita en el expediente de la operación de dicha situación.

### 3.2. Artículo 13.- Deber de sigilo, reserva y confidencialidad. Utilización de información estratégica, privilegiada o confidencial. Protección de datos.

Los sujetos obligados por el Sistema Disciplinario deberán utilizar las informaciones a las que tengan acceso como consecuencia de su vinculación con TOT-NET exclusivamente para llevar a cabo sus labores y funciones en relación a la entidad, de modo que nunca podrá utilizarse para finalidades distintas.

Como principio general, y en aras a facilitar la protección y control sobre los datos, los sujetos obligados sólo recabarán aquellos datos que sean imprescindibles para el ejercicio de sus funciones, absteniéndose de recabar datos superfluos e innecesarios. En todo caso, en la captación y tratamiento de datos de carácter personal los sujetos obligados deberán respetar el marco legal y reglamentario en esta materia, sin perjuicio de las obligaciones adicionales derivadas del presente Sistema Disciplinario y demás normas aplicables a la entidad.

Los sujetos responsables deben guardar escrupulosa reserva y sigilo sobre todas aquellas informaciones relacionadas con la entidad, sus clientes, proveedores, otros sujetos obligados y partes interesadas cuya divulgación o difusión pueda conllevar un perjuicio o una situación de incomodidad tanto para TOT-NET como el resto de sujetos implicados.

En todo caso se deberá guardar especial reserva y respeto a la confidencialidad sobre datos de carácter personal, posiciones económicas, intereses y cualquiera información que afecte a los clientes de TOT-NET.

Las obligaciones de sigilo, reserva y confidencialidad obligan a los sujetos obligados tanto durante la vigencia de su vinculación con la sociedad, como incluso una vez finalizada dicha vinculación.

Queda absolutamente prohibido que los sujetos obligados utilicen, en beneficio propio o de terceros, información estratégica, privilegiada o confidencial de la que hayan tenido noticia como consecuencia de su vinculación con TOT-NET.

El incumplimiento del deber de sigilo, reserva y confidencialidad, así como la utilización de información confidencial o privilegiada implica el quebrantamiento del deber de buena fe que debe presidir la vinculación de los sujetos obligados con TOT-NET.

Los sujetos obligados se abstendrán de efectuar ningún tipo de comunicación pública o declaración a los medios de comunicación sobre aspectos relacionados con la actividad de la sociedad, su posición estratégica, intereses de la entidad, clientes, proveedores, partes vinculadas y cualquier aspecto que pueda afectar a TOT-NET, y a su posición en el mercado, salvo si cuentan con la

Si se plantea a alguno de los sujetos obligados alguna duda sobre que informaciones tienen el carácter de privilegiada, reservada o confidencial, se abstendrán de divulgarla o utilizarla, sin perjuicio que puedan dirigirse a su superior jerárquico inmediato o al Responsable del OVC para comentar el caso concreto y disipar sus dudas.

### 3.3. Artículo 14.- Obligación de registro veraz de operaciones y conservación documental.

Los sujetos obligados, cuando por sus funciones y cometidos participen en operaciones, deberán contabilizar, registrar y documentar éstas, de forma completa, detallada, transparente y veraz, sin omitir, alterar u ocultar datos o informaciones, de modo que las operaciones contabilizadas y/o registradas tengan plena trazabilidad y reflejen fielmente la realidad. Precisamente para garantizar el control sobre la trazabilidad de las operaciones y verificar el reflejo fiel de la realidad, deberá conservarse íntegramente la documentación relativa a cada una de las operaciones.

### 3.4. Artículo 15.- Deber de colaboración con todas las áreas de control, entidades supervisoras, entidades reguladoras y autoridades administrativas y judiciales.

No se podrá negar la colaboración con las áreas de control de TOT-NET siendo precisa una respuesta rápida, completa y exacta de las peticiones formuladas por las áreas de control. La omisión de datos, total o parcial, así como la ignorancia o demora en la contestación de los requerimientos por un plazo superior al objetivamente razonable se considerarán como incumplimiento del deber de colaboración e infracción de las órdenes directivas.

Cuando los sujetos obligados reciban requerimiento, citación, solicitud, oficio, mandato o cualquier petición de las entidades supervisoras o autoridades administrativas o judiciales, deberán notificarlo simultáneamente al superior jerárquico y al Responsable del OVC, y colaborar plenamente con eficacia y rapidez con la entidad correspondiente.

Los sujetos obligados colaboraran con las autoridades administrativas y judiciales en la aplicación de sus órdenes de embargo y procedimientos ejecutivos amparados en resoluciones administrativas y judiciales. Queda prohibido que los sujetos obligados puedan avisar, advertir o colaborar con los sujetos pasivos de embargos o procedimientos ejecutivos para eludir la aplicación o reducir la efectividad de dichas resoluciones.

### 3.5. Artículo 16.- Utilización de los recursos de la entidad. Propiedad intelectual e industrial.

Los recursos de que dispone la sociedad deben utilizarse de acuerdo con los principios de buena fe y diligencia debida, garantizándose que no se emplean para finalidades inapropiadas, ilícitas, irregulares o distintas al desempeño de las funciones y actividades vinculadas con TOT-NET. Queda expresamente prohibido cualquier uso privado de los medios y recursos propiedad de la organización, salvo aquellos que sean autorizados expresamente en las normas internas de utilización de recursos y medios.

Los medios, recursos, dispositivos y aparatos puestos a disposición por TOT-NET para facilitar en desempeño y desarrollo de las funciones y actividades de los sujetos obligados en su relación con la entidad, deben ser utilizados, mantenidos y conservados de acuerdo a los principios de buena fe y diligencia debida, quedando vetado los usos inadecuados y especialmente los que puedan deteriorar o perjudicar a dichos recursos. En todo caso, la devolución de dichos recursos por parte de los sujetos obligados deberá efectuarse de forma inmediata, sin ser precisa petición expresa, cuando finalice la vinculación del sujeto obligado con TOT-NET.

Los dispositivos de comunicación facilitados por TOT-NET en cualquiera de sus formas, los medios y recursos informáticos, así como el correo electrónico, deben considerarse instrumentos de trabajo debiéndose destinar exclusivamente a un uso meramente profesional, quedando vetados usos fuera de los profesionales. Respecto el correo electrónico corporativo, es preciso indicar que en la medida que su titularidad corresponde a la organización, y es un instrumento de trabajo, el usuario del mismo no puede esperar del mismo la existencia de un derecho de reserva o privacidad en sus comunicaciones, pudiendo ser monitorizado para el ejercicio de las labores de control que garanticen el cumplimiento de las normas y valores que rigen en TOT-NET.

Cuando se produzca la rotura, deterioro, pérdida, extravío o cualquier situación que afecte a los recursos y dispositivos, así como a la información en ellos contenida, deberá comunicarse inmediatamente al superior jerárquico, o al Responsable del OVC.

Los sujetos obligados deben respetar la propiedad intelectual e industrial de TOT-NET y de terceros, absteniéndose de llevar a cabo cualquier tipo de actuación que conlleve quebrantar los derechos de propiedad intelectual e industrial de TOT-NET así como de cualquier tercero.

Queda expresamente prohibida la utilización de la marca y símbolos distintivos de TOT-NET fuera del ámbito profesional, así como quebrantar las normas en materia de propiedad intelectual tanto en relación a publicaciones, materiales, libros, ediciones, programas informáticos, elementos audiovisuales, y cualesquiera otros que afecten tanto a la entidad como a terceros.

### 3.6. Artículo 17.- Selección y concurrencia de proveedores.

Los proveedores deberán seleccionarse por los sujetos obligados evitando incurrir en conflictos de intereses y aplicando en todo caso los principios objetivos de: capacidad, solvencia, mérito, posicionamiento en el mercado, eficacia, precio, calidad, y cualesquiera otros de análoga naturaleza.

En todo caso los sujetos obligados deberán garantizar la difusión y la transparencia de las necesidades para facilitar que el mayor número de proveedores puedan concurrir a los procesos de selección y contratación.

### 3.7. Artículo 18.- Prohibición general de aceptación de regalos y beneficios personales, tanto directamente como indirectamente..

En ningún caso los sujetos obligados podrán aceptar regalos, premios, beneficios, descuentos o cualesquiera ventajas que les ofrezcan los proveedores, clientes y cualquier tercero, salvo aquellos aceptados en el código ético de TOT-NET. Independientemente de la cuantía se podrá aceptar dinero o cheques regalo por parte de los sujetos obligados.

Siempre que por parte de los sujetos obligados se reciba un regalo, premio, beneficio, descuento o cualquier ventaja, por parte de un proveedor, cualquiera que sea su importe deberá comunicarse al Responsable del OVC.

El mismo tratamiento y consideración tendrán para los sujetos obligados los supuestos en que la entrega de regalos, premios, beneficios, descuentos o cualesquiera ventajas se entregue o facilite a familiares, amigos, personas o entidades vinculadas con alguno de los sujetos obligados.

### 3.8. Artículo 19.- Obligaciones para la prevención de blanqueo de capitales y financiación de actividades terroristas.

Los sujetos obligados por el Sistema Disciplinario asumen el deber de prevención de blanqueo de capitales y financiación de actividades terroristas. De este modo quedan imperativamente obligados a poner su máxima atención y diligencia profesional para detectar operaciones de origen ilícito o sospechoso que pretendan valerse de la actividad financiera de la entidad para el lavado de dinero o blanqueo de capitales ilícitos así como para facilitar la financiación de actividades terroristas.

Los sujetos obligados tienen el deber de comunicar de forma inmediata, urgente y sin la menor dilación al Responsable del OVC la detección de cualquier conducta u operación fuera de lo común, irregular o sospechosa que real o potencialmente pueda considerarse que está facilitando o tiende a facilitar el lavado de dinero o blanqueo de capitales ilícitos así como para facilitar la financiación de actividades terroristas.

Los sujetos obligados deberán regir imperativamente su actividad y el ejercicio de acuerdo con los procedimientos contenidos en el Manual Específico de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación de Actividades Terroristas, no pudiéndose apartar de los procedimientos allí marcados y considerándose una situación de indisciplina y desobediencia muy grave el hecho de incumplir los mandatos recogidos en dicho Manual.

### 3.9. Artículo 20.- Prohibición absoluta de conductas corruptas.

Queda absoluta y terminantemente prohibida la entrega efectiva, promesa u el mero ofrecimiento de cualquier clase de pago, comisión, regalo, ventaja, beneficio o retribución a cualquier autoridad, administración pública, funcionario público, partidos políticos, miembros de cualquiera de los Poderes del Estado, empleados o directivos de empresas, particulares, instituciones u organismos de cualquier clase, ya se efectúe directamente o indirectamente por cualquier medio. Esta prohibición se refiere tanto a autoridades, entidades, partidos políticos, empresas, funcionarios, trabajadores y directivos tanto en España como de cualquier otro país.

Si un sujeto obligado recibiera alguna proposición o planteamiento de índole corrupta deberá rechazarla y comunicarlo de forma inmediata al Responsable del OVC.

Si un sujeto obligado tiene alguna duda sobre si está delante o no de una práctica o conducta corrupta deberá comunicarlo de forma inmediata al Responsable del OVC.

### 3.10. Artículo 21.- Compromiso de cumplimiento de las obligaciones tributarias y con la Seguridad Social.

Los sujetos obligados por el presente Sistema Disciplinario se comprometen a evitar cualquier tipo de actuación u omisión que permita la elusión del pago de tributos o el cumplimiento de las obligaciones recaudatorias con la Seguridad Social.

Cuando los sujetos obligados detecten operaciones que pretendan eludir el pago de tributos o facilitar el incumplimiento de las obligaciones recaudatorias para con la Seguridad Social deberán comunicarlo de forma inmediata al Responsable del OVC.

### 3.11. Artículo 22.- Actuaciones en el ámbito de la competencia de mercado.

Los sujetos obligados por el presente Sistema Disciplinario realizarán sus operaciones de conformidad a los principios de lealtad, transparencia, buena fe, diligencia debida y honestidad, y absteniéndose de entrar en ninguna situación de conflicto de interés, así como evitando la utilización de información confidencial, estratégica o reservada de la entidad o cualquiera de sus partes vinculadas.

Si como consecuencia de las funciones que desempeñan los sujetos obligados tuvieran conocimiento de operaciones sospechosas de generar abuso en el mercado o prácticas contrarias a la competencia, informarán de forma inmediata al Responsable del OVC.

Los sujetos obligados deben abstenerse de participar, fomentar, publicitar o facilitar cualquier práctica que pueda limitar o restringir ilícitamente la competencia en el mercado, obligándose a denunciar inmediatamente la existencia de tales prácticas o los indicios sobre las mismas al Responsable del OVC.

### 3.12. Artículo 23.- Igualdad y no discriminación.

El principio de igualdad debe estar presente en todas las relaciones personales, profesionales y laborales que afectan a los sujetos del presente Sistema Disciplinario.

Se prohíben expresamente y no se tolerará ninguna forma de discriminación, cualquiera que sea la causa (nacimiento, raza, sexo, religión, orientación sexual, ideas, opinión) o cualquier otra condición o circunstancia personal y social.

En los procesos de selección, contratación, formación y promoción deberán aplicarse criterios objetivos vinculados a los principios de mérito, capacidad, análisis del perfil y evaluación de candidatos prohibiéndose actuaciones arbitrarias y discriminatorias.

Se prohíbe expresamente y no se tolerará la utilización de lenguaje ni expresiones despectivas o que puedan denotar desprecio, así como manifestaciones a través de cualquier soporte que puedan denotar la existencia de alguna forma de discriminación.

Las obligaciones y órdenes contenidas en el presente artículo obligan a los sujetos obligados cuando se relacionen entre sí o cuando lo hagan con terceros, tengan estos terceros vinculación o no con TOT-NET

### 3.13. Artículo 24.- Respeto a las personas: libertad, integridad, dignidad e intimidad.

Las relaciones personales y profesionales dentro de TOT-NET deben garantizar la libertad de los individuos en todas sus manifestaciones, así como el mantenimiento de la consideración debida a la dignidad, el respeto al derecho a la intimidad y a la integridad tanto física como personal.

Actuaciones de abuso, acoso (tanto moral como sexual), trato indigno, denigración, intimidación, coacción, vulneración o intromisión en la intimidad, faltas de respeto o consideración debida,



agresiones, amenazas, y cualesquiera conductas contrarias al respeto y libertad de las personas quedan expresamente prohibidas y no serán toleradas por la organización, considerándose inaceptables y contrarias a la convivencia pacífica.

Todos quienes integran la organización deben adoptar las conductas que hagan imposible que aparezcan situaciones contrarias al respeto a las personas en cualquiera de sus vertientes (libertad, integridad, dignidad e intimidad) y en caso de detectar conductas contrarias a dichos principios tienen el deber de denunciarlo.

Garantizar el buen clima laboral es responsabilidad de todos los sujetos obligados, prohibiéndose todas las actitudes, acciones u omisiones que propicien el quebrantamiento de la pacífica convivencia.

### 3.14. Artículo 25.- Prevención de Riesgos Laborales. Seguridad y Salud.

Todos los sujetos incluidos en el ámbito de aplicación del presente Sistema Disciplinario promoverán y adoptarán las medidas necesarias para conseguir una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Se desarrollará una acción permanente con el fin de perfeccionar y mejorar siempre los niveles de protección existentes y se efectuarán las adaptaciones que sean precisas en los puestos de trabajo tanto como consecuencia de la evolución productiva y técnica, como para asegurar la protección de las personas especialmente sensibles a determinados riesgos.

No se tendrá ninguna tolerancia con los incumplimientos que afecten a aspectos de Seguridad y Salud en el trabajo, siendo preciso poner siempre en conocimiento de los responsables la existencia de situaciones de carencia preventiva, considerándose que incurre en situación de desobediencia quien siendo conocedor de situaciones de incumplimiento preventivo no lo denuncie o comunique.

En todo caso deberán cumplirse escrupulosamente por todos sujetos obligados las directrices y órdenes en materia de Prevención de Riesgos Laborales, así como velar éstos para garantizar el cumplimiento de las normas preventivas.

### 3.15. Artículo 26.- Compromiso con el Medio Ambiente y la Sostenibilidad.

Los sujetos obligados quedan comprometidos a garantizar el respeto al medio ambiente, favorecer la adopción de iniciativas a favor de la responsabilidad ambiental y fomentar el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente, de modo que en todo caso se evite comprometer la sostenibilidad.

Todos los sujetos obligados se obligan a evitar malbaratar recursos o llevar a cabo comportamientos que a pesar de ser inicialmente legítimos su ejercicio abusivo pueda generar un impacto antisocial o de abuso, especialmente si causa perjuicio social o medioambiental.

## 4. Denuncias, investigación e incumplimiento.

### 4.1. Artículo 27.- Denuncias.

Dentro del deber de cooperación de los sujetos obligados se incluye la obligación de comunicar al Responsable del OVC cualquier situación de incumplimiento de la que se tenga conocimiento o sospecha fundada. Incumplir la obligación de comunicar la existencia de situaciones de incumplimiento conlleva incurrir en una situación de indisciplina y desobediencia en el trabajo.

Las denuncias y las informaciones sobre situaciones de incumplimiento se remitirán al Responsable del OVC, sin perjuicio que si son remitidas a otros órganos o personas éstos las comuniquen siempre y en todo caso al Responsable del OVC.

El Responsable del OVC será el encargado de recibir, registrar e investigar las denuncias, debiéndose en todo caso garantizar la confidencialidad del denunciante.

Deberá en cualquier caso garantizarse que ningún denunciante reciba consecuencias negativas o represalias como consecuencia del ejercicio de su deber de cooperación y obligación de denuncia.

No hay que olvidar que deben aplicarse los principios de integridad, honestidad y buena fe, de modo que si se acredita el carácter falso de una denuncia se procederá a actuar contra el denunciante que ha trasgredido los valores antes indicados.

Todas las denuncias, sin excepción, serán tramitadas de modo que quede constancia de su existencia en un registro y se proceda a abrir la correspondiente investigación. Las denuncias se comunicarán al Responsable del OVC, a través de alguno de los siguientes procedimientos:

- ☐ Canal ético
- ☐ Llamando al teléfono: 608528173
- ☐ Mediante correo electrónico dirigido al Responsable del OVC: [s.gigante@totnet.es](mailto:s.gigante@totnet.es)
- ☐ Comunicación oral o personal al Responsable del OVC.

## 4.2. Artículo 28.- Procedimiento de investigación interna.

### 1. Objeto.

Es objeto de este procedimiento el definir los pasos o fases que deben seguirse en la tramitación de los expedientes de investigación y disciplinarios, así como orientar sobre su desarrollo y resolución.

### 2. Alcance.

Este procedimiento podrá ser de aplicación en todo aquel procedimiento de investigación y disciplinario que se siga contra sujetos obligados por el Sistema Disciplinario.

### 3. Directrices.

Cuando el Responsable del OVC, sea a través de denuncia o a través de cualquier medio, tenga conocimiento de la posible existencia de una situación de no conformidad o incumplimiento, abrirá un expediente de investigación interna.

Este expediente de investigación interna puede tener dos tipos de resultados: (i) el sobreseimiento, cuando se concluya que no ha habido incumplimiento; o (ii) un informe con propuesta de apertura de Expediente Disciplinario.

En el caso de que, por parte del Responsable del OVC, se acuerde la apertura de un Expediente Disciplinario, éste nombrará a un "Instructor".

El Departamento Administración remitirá por correo certificado copia de la Resolución del OVC donde se acuerde la apertura de un Expediente Disciplinario y del Informe con propuesta de apertura de Expediente Disciplinario, al Instructor, Secretario, Interesado y representantes de los trabajadores.

El Instructor procederá a recibir la declaración al interesado (presunto inculpado).

En el plazo máximo de un mes, el Instructor formulará el pliego de cargos, tipificando la falta presuntamente cometida y proponiendo las sanciones que puedan ser de aplicación. Del mismo, dará traslado al interesado.

En el plazo de 10 días, el interesado, si lo estima conveniente, podrá contestar al pliego de cargos y aportar la documentación o cualesquiera medios de prueba que estime conveniente para su defensa. Asimismo podrá solicitar la práctica de las pruebas que considere necesarias. Igualmente el interesado podrá estar asistido durante todo el proceso por el Letrado que él mismo designe, así como solicitar la

presencia de los representantes legales de los trabajadores para que estén presentes en todas las diligencias que se practiquen.

El Instructor admitirá la práctica de las pruebas que estime necesarias, pudiendo denegar, motivadamente, aquellas que no considere necesarias de las propuestas por el interesado.

Una vez cumplimentadas las diligencias previstas anteriormente, se dará vista del expediente al inculpado con carácter inmediato, para que, en el plazo de 10 días, alegue lo que estime pertinente a su defensa y aporte cuantos documentos considere de interés.

El Instructor formulará, dentro de los 10 días siguientes, la propuesta de resolución.

Notificación de la propuesta de resolución al inculpado: recibida la notificación de la propuesta de resolución, el inculpado podrá alegar ante el instructor cuanto considere conveniente en su defensa, en el plazo de 10 días desde la notificación de la propuesta.

Terminación Expediente: finalmente, el Consejo de Administración/CEO a propuesta del Instructor dictará la resolución que pone fin al procedimiento disciplinario, en el plazo de 10 días, resolviendo todas las cuestiones planteadas en el expediente.

El registro y archivo de la documentación generada durante el procedimiento será custodiada por el Instructor del mismo, siendo la que pudiese generarse al final del procedimiento y de carácter individual, incorporada al expediente personal del interesado

### 4.3. Artículo 29.- Incumplimiento.

El incumplimiento del Sistema Disciplinario puede dar lugar a sanciones laborales, sin perjuicio de las sanciones y consecuencias civiles, administrativas y/o penales que, en su caso, puedan también resultar de ello.

El Sistema Disciplinario debe ser considerado en todo su conjunto y extensión como una orden directiva emanada por el Consejo de Administración de TOT-NET S.A.; no se trata de orientaciones o propuestas, sino de órdenes y directrices concretas de comportamiento.

Incumplir, ignorar, inobservar, desobedecer, omitir o apartarse del Sistema Disciplinario conllevará consecuencias reales, efectivas, directas e inmediatas para todos los sujetos incluidos en su ámbito de aplicación subjetivo, pudiendo generar responsabilidades disciplinarias de carácter laboral que pueden comportar incluso la máxima sanción laboral, esto es, el despido disciplinario, y todo ello sin perjuicio de las responsabilidades penales, civiles o administrativas que puedan generarse adicionalmente.



**Tot Net Servicios de Limpieza  
Grupo Netto, S.A.**

Ctra. Montcada 600  
08223 Terrassa  
Tel. 900 330 099 / 93 785 65 00  
[www.totnet.es](http://www.totnet.es)  
[totnet@totnet.es](mailto:totnet@totnet.es)

TOT NET SERVICIOS DE LIMPIEZA GRUPO NETTO S.A. - Registro Mercantil de Barcelona, hoja 61.587, folio 50, tomo 5.112, libro 4.424, Incs. 1ª - CIF A-08754335



## Anexo 1

### Guía de faltas y sanciones.

La presente guía se deberá de tratar como un conjunto de **orientaciones o RECOMENDACIONES** de medidas sancionadoras, y la Alta Dirección, con el soporte del Responsable de OVC y del abogado/ada experto/a en materia laboral de la organización, serán quienes decidirán las sanciones que hace falta imponer y en qué casos, en función de sus resultados de la investigación interna.

Por tanto, como consecuencia del proceso de investigación interna iniciado a raíz de una sospecha de conductas deshonestas o denuncia a través del Canal de Alerta Ética, las conductas establecidas en el Título III del Sistema Disciplinario se podrán graduar en tres tipos de faltas y sanciones leve, grave y muy grave:

La graduación en todo caso, dependerá del grado de ejecución e intencionalidad del presunto inculpaado que se acredite en el proceso de investigación interna.

De acuerdo con el convenio colectivo aplicable, *Convenio colectivo de trabajo del sector de limpieza de edificios y locales de Cataluña para los años 2010-2013(prorrogable hasta 2020)*, y de acuerdo con el Modelo de Prevención de Delitos se identifican las posibles conductas que encontraremos en cada uno de los delitos:

A) FALTAS: se trataría de una adaptación analógica de lo que dispone el Capítulo 6 del Convenio Colectivo:

1. FALTA LEVE, que podrá consistir en:

- ☐ El incumplimiento (imprudente) de los controles, procedimientos, obligaciones o deberes establecidos en el modelo de prevención de delitos, sin dar inicio a la ejecución de la acción o conducta sancionable.

De esta forma, se da cobertura a hechos que no supongan propiamente el inicio de la conducta sancionable, sino supuestos de no conformidad (es decir, los sistemas de control detectan que el sujeto se salta los controles), impidiendo así que se lleve a cabo la conducta sancionable.

2. FALTA GRAVE: que podrá consistir en:

- ☐ La reincidencia (3 o más) en la comisión de una falta leve.
- ☐ El incumplimiento (intencionado) de los controles, procedimientos, obligaciones o deberes establecidos en el modelo de prevención de delitos, sin dar inicio a la ejecución de la acción o conducta sancionable.
- ☐ Descuido importante (daños imprudentes) en el uso y/o conservación de materiales útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, utensilios y documentos de la organización.
- ☐ Utilización, contraviniendo controles, procedimientos o instrucciones del modelo de prevención de delitos, de los medios informáticos, telemáticos o de comunicación facilitados por la organización, para uso privado o personal, ajeno a la actividad laboral y profesional por la cual ha estado contratado y por la cual se le han proporcionado estas herramientas de trabajo.

Así pues, en este apartado se trata de una fase de ejecución de la conducta sancionable, si bien en un estadio previo a la consumación (se podría hablar de tentativa) o, si procede, una consumación sin obtención de beneficio y/o perjuicio.

3. FALTA MUY GRAVE, que podrá consistir en:

- ☐ La reincidencia (3 o más) en la comisión de una falta grave dentro de los 6 meses posteriores a la comisión de la primera falta grave.
- ☐ Las faltas graves de respeto y maltrato, de palabra u obra, a cualquier miembro de la organización.
- ☐ El acoso sexual, moral o aquel realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o de género, a cualquiera de los miembros de la organización.
- ☐ El incumplimiento grave (consumación y obtención de beneficio y/o producción de perjuicio) de cualquiera de las obligaciones y deberes establecidos en el modelo de prevención de delitos.
- ☐ Daños en el uso y/o conservación de materiales, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, utensilios y documentos de la organización.
- ☐ La comisión dolosa y consumada (con intención de beneficio y/o producción de perjuicio) de cualquiera de las conductas sancionables.

B) SANCIONES: se trataría de una remisión explícita a lo que disponen los artículo 48 del Convenio Colectivo:

4. SANCIONES LEVES:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días

5. SANCIONES GRAVES:

- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

6. SANCIONES MUY GRAVES:

- Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días
- Inhabilitación para el ascenso por un período no superior a 2 años
- Despido

En cualquier caso, se podrá reducir la sanción teniendo presente las circunstancias que concurren en el hecho y la conducta ulterior del trabajador, acreditada por el procedimiento de investigación interna.

Finalmente, si como resultado de la investigación interna los hechos constituyen una falta grave o muy grave, el responsable del OVC, después de comunicarlo a la Alta Dirección, informará y denunciará los hechos de forma inmediata a la autoridad correspondiente.