



RÉGIMEN DISCIPLINARIO

COMPLIANCE **PENAL**

AUXILIAR DE SERVICIOS DE PINTO, S.A.U



PREVENCIÓN



CONTROL



DILIGENCIA



ASERPINTO
EMPRESA MUNICIPAL

ÍNDICE

1. Introducción	3
2. Ámbito de aplicación	4
3. Facultad de dirección y potestad disciplinaria de ASERPINTO.....	6
4. Deberes y responsabilidades del personal y de la Alta Dirección	7
5. Régimen sancionador y procedimiento disciplinario	7
5.1. Criterios generales del régimen sancionador.....	8
5.2. Tipología de infracciones	8
5.3. Sanciones aplicables	8
5.4. Prescripción	
6. Vigencia del Sistema Disciplinario	9
7. Control de cambios.....	10

INTRODUCCIÓN.

El respeto a la legalidad y a los principios de ética, integridad y buen gobierno constituye uno de los pilares esenciales de ASERPINTO, sociedad mercantil pública con capital íntegramente municipal. En coherencia con su naturaleza pública y con las exigencias derivadas de su actividad, la Sociedad asume como objetivo estratégico la implantación y mantenimiento de los más elevados estándares de cumplimiento normativo.

ASERPINTO promueve una cultura corporativa basada en la responsabilidad individual, la transparencia y el cumplimiento estricto de la normativa aplicable, con la finalidad de minimizar el riesgo de conductas contrarias a la ley, a la ética o a las políticas internas de la organización.

La reforma del Código Penal operada por la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, introdujo en el ordenamiento jurídico español la responsabilidad penal de las personas jurídicas, reforzando la necesidad de que las organizaciones adopten modelos eficaces de prevención de delitos. En este contexto, ASERPINTO tiene el deber de establecer, implantar y ejecutar con eficacia procedimientos de organización y gestión que incluyan medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir la comisión de ilícitos penales en el seno de la entidad.

El presente Sistema Disciplinario de Compliance Penal se integra como un elemento esencial e indisoluble del Modelo de Prevención de Delitos de ASERPINTO, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31 bis del Código Penal. Su finalidad es garantizar que el incumplimiento de las políticas internas, del Manual de Compliance, del Código de Ético y de Conducta o de cualquier otra normativa interna en materia de prevención penal sea objeto de una respuesta disciplinaria adecuada, proporcionada y disuasoria.

Este Sistema Disciplinario cumple, además, una función preventiva, correctiva y ejemplarizante, reforzando la eficacia del Modelo de Compliance Penal y contribuyendo a la protección de la Sociedad, de sus órganos de gobierno y de su personal.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Sistema Disciplinario resulta de aplicación a la totalidad del personal de ASERPINTO, con independencia de su modalidad contractual o régimen jurídico, incluyendo expresamente:

- El personal laboral, tanto incluido como excluido de convenio colectivo.
- El personal directivo y la Alta Dirección.

Todos ellos están obligados a conocer, respetar y cumplir la legislación aplicable, el Código de Ético y de Conducta, el Manual de Compliance Penal y el resto de políticas, procedimientos y protocolos internos implantados por ASERPINTO, manteniendo en todo momento un comportamiento acorde con los principios de ética, integridad, legalidad y servicio al interés público.

3. FACULTAD DE DIRECCIÓN Y POTESTAD DISCIPLINARIA DE ASERPINTO.

El presente Sistema Disciplinario se fundamenta en la facultad de dirección y en la potestad disciplinaria que corresponden legalmente a ASERPINTO como empleadora, facultades que legitiman a la Sociedad para imponer sanciones laborales ante conductas que infrinjan la normativa legal, convencional o interna aplicable.

La potestad disciplinaria se ejerce como instrumento necesario para garantizar el orden, la disciplina y el correcto funcionamiento de la organización, en un marco de relaciones jurídicas de carácter laboral y profesional, respetando en todo caso los principios de legalidad, tipicidad, proporcionalidad, contradicción y presunción de inocencia.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores, constituye incumplimiento laboral sancionable cualquier actuación u omisión, dolosa o negligente, llevada a cabo por el personal o por los directivos de ASERPINTO, que resulte contraria a la legislación vigente, al convenio colectivo aplicable o a las políticas y procedimientos internos de prevención penal implantados por la Sociedad.

4. DEBERES Y RESPONSABILIDADES DEL PERSONAL Y DE LA ALTA DIRECCIÓN.

Todos los trabajadores, directivos y miembros de la Alta Dirección de ASERPINTO deben desempeñar sus funciones con pleno respeto a la ley y a las normas internas de la organización, actuando en todo momento conforme a los principios de ética, integridad, legalidad, objetividad y transparencia.

Es obligación de todo el personal conocer, comprender y aplicar el Código Ético y de Conducta y el Manual de Compliance Penal, integrando sus principios en el desarrollo cotidiano de sus funciones profesionales.

Asimismo, constituye un deber ineludible colaborar activamente con el Sistema de Compliance Penal, lo que incluye la obligación de comunicar, a través del Canal de Denuncias habilitado al efecto, cualquier hecho, indicio o situación que pueda suponer un riesgo de incumplimiento normativo, una infracción de las políticas internas o una posible conducta ilícita, con independencia del nivel jerárquico de la persona presuntamente implicada.

El incumplimiento de estos deberes podrá calificarse como infracción laboral y dar lugar a la correspondiente sanción disciplinaria, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, en particular por indisciplina, desobediencia, transgresión de la buena fe contractual o abuso de confianza.

5. RÉGIMEN SANCIONADOR Y PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.

5.1. Criterios generales del régimen sancionador.

ASERPINTO podrá sancionar como infracción laboral cualquier acción u omisión culpable que suponga un incumplimiento del Código Ético y de Conducta, del Manual de Compliance Penal o de los controles establecidos en el Modelo de Prevención de Delitos.

La competencia para investigar los incumplimientos relacionados con riesgos o ilícitos penales corresponde al Comité de Cumplimiento, que instruirá el expediente disciplinario y formulará la correspondiente propuesta de sanción.

La imposición efectiva de la sanción corresponderá al órgano competente en materia de recursos humanos, de conformidad con la normativa laboral aplicable.

El procedimiento sancionador respetará en todo caso los trámites, garantías y plazos establecidos en la legislación vigente.

5.2. Tipología de infracciones.

Las infracciones se clasificarán, en función de su gravedad, en leves, graves o muy graves, atendiendo a la intencionalidad, reiteración, trascendencia del incumplimiento, perjuicio causado a la Sociedad o al interés público y al grado de responsabilidad del infractor.

5.3. Sanciones aplicables.

Las sanciones que podrán imponerse serán las previstas en el convenio colectivo que resulte de aplicación y, en su defecto, en el Estatuto de los Trabajadores o en la normativa específica vigente, y podrán incluir, entre otras:

– Apercibimiento. – Suspensión de empleo y sueldo. – Demérito profesional a efectos de carrera, promoción o movilidad. – Despido disciplinario del personal laboral, en los supuestos de infracciones muy graves. – Cualesquiera otras sanciones legalmente previstas.

La graduación de la sanción tendrá en cuenta el nivel de responsabilidad, la categoría profesional, la naturaleza de la infracción, su impacto organizativo y reputacional, y la existencia de reincidencia.

5.4. Prescripción.

Las infracciones y la facultad sancionadora prescribirán de conformidad con los plazos establecidos en la normativa laboral y convencional aplicable, atendiendo a su calificación como leves, graves o muy graves.

6. VIGENCIA DEL SISTEMA DISCIPLINARIO.

El presente Sistema Disciplinario de Compliance Penal será aprobado por el Consejo de Administración de ASERPINTO y entrará en vigor en la fecha de su aprobación, manteniéndose vigente en tanto no sea modificado o sustituido por acuerdo del órgano competente.

7. CONTROL DE CAMBIOS.

Cualquier modificación del presente Sistema Disciplinario deberá ser aprobada formalmente por el Consejo de Administración de ASERPINTO, quedando debidamente documentada y comunicada a la organización.

NOTA REGIMEN INTERNO. - El Consejo de Administración y la Dirección de la Empresa adoptarán las medidas legales oportunas para que todos los estamentos de la Sociedad reciban copia del Código de Conducta, así como del resto de los documentos adscritos al Manual de Compliance Penal, junto con la oportuna Formación necesaria para su debida comprensión y aceptación.

Dichas actuaciones están previstas ser realizadas a partir del mes de Junio de 2026, comprometiéndose el órgano de dirección a dejar debida constancia fehaciente de todas y cada una de las gestiones realizadas, en su día, a los efectos legales propuestos.

Lo que ponemos de manifiesto a 05 de junio de 2026

D. Juan Carlos Cuevas García – Gerente Aserpinto S.A.U.

SE ADJUNTA EN HOJA A PARTE CERTIFICADO DEL SECRETARIO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE ASERPINTO S.A.U., expedido el 05/06/2026, en el que consta los términos del acuerdo adoptado el pasado 04/02/2026, por el Consejo de Administración en el que se detalla la **APROBACIÓN DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS (COMPLIANCE PENAL) PARA ASERPINTO.**