


POLÍTICA DE RÉGIMEN SANCIONADOR LABORAL		Página 1 de 11	 VISALIA
Código: 260511PCOMPGV186 Fecha aprobación: 11/05/2026 Fecha última modificación: 11/05/2026 Fecha Vigencia: 11/05/2026	Alcance Aplicación: Todas las sociedades de Grupo Visalia Preparado por: Departamento Compliance Dirigido a: todos los empleados de Grupo Visalia		

1) OBJETO, FINALIDAD Y MARCO NORMATIVO

PRIMERA. - Objeto

La presente Política de Régimen Sancionador Laboral tiene por objeto la regulación sistemática, coherente y estructurada del ejercicio de la potestad disciplinaria en el ámbito de la organización, configurándose como un instrumento interno de desarrollo normativo orientado a concretar, interpretar y aplicar el marco legal y convencional vigente en materia de incumplimientos contractuales imputables a las personas trabajadoras.

Lejos de constituir una mera recopilación de conductas sancionables, esta política articula un verdadero modelo integral de gestión disciplinaria, destinado a asegurar que la actuación empresarial en esta materia se produzca con pleno sometimiento a los principios de legalidad, seguridad jurídica, coherencia interna, control de riesgos y respeto a los derechos fundamentales.

Asimismo, se erige como una herramienta clave de gobernanza corporativa y cumplimiento normativo (*compliance*), permitiendo alinear la actuación disciplinaria con los estándares éticos, organizativos y regulatorios exigibles en entornos empresariales complejos.

En síntesis, la presente política se configura como un instrumento de regularización interna cuyo objetivo es el siguiente:

- Sistematizar la actuación disciplinaria.
- Reducir la discrecionalidad en la toma de decisiones.
- Garantizar la coherencia organizativa.
- Facilitar la defensa jurídica de las decisiones empresariales.



Código: 260511PCOMPGV186

Fecha aprobación: 11/05/2026

Fecha última modificación: 11/05/2026

Fecha Vigencia: 11/05/2026

Alcance Aplicación: Todas las sociedades de Grupo Visalia

Preparado por: Departamento Compliance

Dirigido a: todos los empleados de Grupo Visalia

SEGUNDA. - Finalidad

La presente política persigue una finalidad múltiple y transversal, que trasciende la mera reacción frente al incumplimiento laboral, proyectándose sobre dimensiones jurídicas, organizativas y preventivas.

En primer lugar, tiene como objetivo garantizar el ejercicio regular, proporcionado y no arbitrario de la potestad disciplinaria, evitando tanto la discrecionalidad excesiva como la aplicación desigual o inconsistente de sanciones dentro de la organización.

En segundo lugar, se orienta a asegurar la plena efectividad de los derechos y garantías de las personas trabajadoras, integrando en el procedimiento disciplinario principios esenciales como la audiencia previa, la contradicción, la defensa efectiva y el respeto a la dignidad.


En tercer lugar, pretende reforzar la seguridad jurídica y la trazabilidad de las decisiones empresariales, facilitando la documentación estructurada de los procesos disciplinarios, lo que resulta esencial en contextos de revisión judicial o administrativa.

Finalmente, cumple una función preventiva, al definir con claridad los estándares de conducta exigibles y las consecuencias asociadas a su incumplimiento, contribuyendo a la consolidación de una cultura organizativa basada en la responsabilidad, el respeto y el cumplimiento normativo.

TERCERA. - Ámbito de aplicación

La presente política se aplicará a todas las personas trabajadoras vinculadas al Grupo Visalia, con independencia de su posición, categoría profesional, centro de trabajo o modalidad contractual o empresa para la que presten servicios.

Su aplicación deberá entenderse integrada con el resto del sistema normativo interno de la organización, incluyendo el convenio colectivo aplicable de aplicación para cada relación laboral concreta, el contrato de trabajo, el código de conducta y las políticas

POLÍTICA DE RÉGIMEN SANCIONADOR LABORAL		Página 3 de 11	 VISALIA
Código: 260511PCOMPGV186 Fecha aprobación: 11/05/2026 Fecha última modificación: 11/05/2026 Fecha Vigencia: 11/05/2026	Alcance Aplicación: Todas las sociedades de Grupo Visalia Preparado por: Departamento Compliance Dirigido a: todos los empleados de Grupo Visalia		

específicas en materia de igualdad, acoso, prevención de riesgos laborales, protección de datos y uso de medios digitales y, en todo caso, el Estatuto de los Trabajadores. Quedan excluidas aquellas relaciones no sometidas al régimen laboral común, así como los supuestos en los que exista una regulación específica imperativa que establezca un procedimiento diferenciado.

CUARTA. - Marco normativo

La presente política se interpretará y aplicará conforme al marco normativo vigente, incluyendo:

- La legislación laboral española, en particular el Estatuto de los Trabajadores
- El convenio colectivo aplicable
- La normativa en materia de prevención de riesgos laborales
- La legislación sobre igualdad, no discriminación y acoso
- La normativa de protección de datos y seguridad de la información

Todo ello atendiendo a los principios generales del derecho del trabajo.

QUINTA. - Carácter supletorio y jerarquía normativa

Esta política tiene carácter interno y complementario, no pudiendo en ningún caso interpretarse en perjuicio de los derechos reconocidos legal o convencionalmente. La presente política tiene carácter meramente informativo, no siendo supletoria su aplicación respecto de la normativa invocada y de fehaciente aplicación.

En caso de contradicción, prevalecerá la normativa legal o convencional aplicable, entendiéndose esta política automáticamente adaptada a la misma.

2) PRINCIPIOS RECTORES DEL RÉGIMEN SANCIONADOR



Código: 260511PCOMPGV186

Fecha aprobación: 11/05/2026

Fecha última modificación: 11/05/2026

Fecha Vigencia: 11/05/2026

Alcance Aplicación: Todas las sociedades de Grupo Visalia

Preparado por: Departamento Compliance

Dirigido a: todos los empleados de Grupo Visalia

SEXTA. - Legalidad y tipicidad

El ejercicio de la potestad disciplinaria exige que las conductas sancionables estén previamente definidas. Este principio impide la imposición de sanciones por hechos no tipificados o por interpretaciones extensivas desfavorables.

La empresa deberá basar sus decisiones en conductas claramente identificables como infracciones, ya sea en la ley, en el convenio colectivo o en la presente política en cuanto desarrollo compatible, con una descripción clara y detallada de los hechos concretos que generen o den lugar al nacimiento o aplicación de la potestad sancionadora.

SÉPTIMA. - Proporcionalidad

La sanción deberá guardar una relación equilibrada y razonable con la gravedad del hecho, atendiendo a la intencionalidad, el perjuicio causado, la reiteración y las circunstancias concurrentes, evitando tanto el exceso como la insuficiencia sancionadora y, por tanto, debiendo atender y aplicarse el principio de proporcionalidad.

OCTAVA. - Igualdad y no discriminación

La aplicación del régimen disciplinario se realizará con pleno respeto al principio de igualdad, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta en función de cualquier circunstancia protegida por el ordenamiento jurídico.

NOVENA. - Derecho de defensa

Toda persona trabajadora tendrá derecho a conocer los hechos imputados, formular alegaciones y aportar pruebas, asegurando un procedimiento contradictorio que evite situaciones de indefensión.



Código: 260511PCOMPGV186

Fecha aprobación: 11/05/2026

Fecha última modificación: 11/05/2026

Fecha Vigencia: 11/05/2026

Alcance Aplicación: Todas las sociedades de Grupo Visalia

Preparado por: Departamento Compliance

Dirigido a: todos los empleados de Grupo Visalia

DÉCIMA. - Objetividad y valoración probatoria

La empresa adoptará sus decisiones sobre la base de una valoración objetiva de los hechos, sustentada en pruebas verificables, evitando automatismos o presunciones infundadas.

UNDÉCIMA. - Límites sancionadores

Quedan prohibidas las sanciones consistentes en multas de haber o reducción de derechos de descanso, conforme a la normativa laboral vigente, sin perjuicio de la posibilidad que normativamente se otorga con relación a la potestad sancionadora y la potencial suspensión de empleo y sueldo, lo cual no generará ningún tipo de controversia con los límites sancionadores dispuestos.

DUODÉCIMA. - Confidencialidad

El procedimiento disciplinario se desarrollará con estricto respeto a la confidencialidad y a la normativa de protección de datos, limitando el tratamiento de información a lo estrictamente necesario.

3) CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS

DECIMOTERCERA. - Clasificación

Las faltas se clasificarán en leves, graves y muy graves, conforme a la normativa y al convenio colectivo aplicable. Dicha clasificación emana de lo dispuesto en los artículos 54, 58 y 60.2 del Estatuto de los Trabajadores.

DECIMOCUARTA. - Criterios de calificación y sanción



Código: 260511PCOMPGV186

Fecha aprobación: 11/05/2026

Fecha última modificación: 11/05/2026

Fecha Vigencia: 11/05/2026

Alcance Aplicación: Todas las sociedades de Grupo Visalia

Preparado por: Departamento Compliance

Dirigido a: todos los empleados de Grupo Visalia

La calificación al tenor de lo dispuesto en el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores, atenderá a una valoración conjunta de factores como la naturaleza del incumplimiento, la intencionalidad, la reiteración, el perjuicio causado y la afectación a la organización. En este sentido, las potenciales faltas que se pueden apreciar y a modo meramente ilustrativo, sin perjuicio de su ampliación, tipificación o disposición en la normativa interna y aplicable a cada caso concreto, son:

» **Faltas leves**

Se considerarán faltas leves aquellas conductas de escasa entidad, carácter ocasional y reducido impacto organizativo, que no generen perjuicios relevantes. A modo de ejemplo:

- Retrasos injustificados ocasionales
- Descuidos o negligencias leves en el trabajo
- Falta de comunicación puntual de incidencias menores
- Incumplimientos leves de normas internas, uso inadecuado ocasional de herramientas o recursos corporativos
- Ausencias breves injustificadas, entre otras.

» **Faltas graves**

Se considerarán faltas graves aquellas conductas que impliquen un incumplimiento relevante de las obligaciones laborales, afectando de forma significativa al funcionamiento organizativo o a terceros. A modo de ejemplo:

- Reiteración de faltas leves
- Ausencias injustificadas repetidas

POLÍTICA DE RÉGIMEN SANCIONADOR LABORAL

Página 7 de 11



Código: 260511PCOMPGV186

Fecha aprobación: 11/05/2026

Fecha última modificación: 11/05/2026

Fecha Vigencia: 11/05/2026

Alcance Aplicación: Todas las sociedades de Grupo Visalia

Preparado por: Departamento Compliance


Dirigido a: todos los empleados de Grupo Visalia

- Desobediencia a instrucciones razonables de la empresa, falta de respeto a compañeros, clientes o responsables en atención a la gravedad de los hechos, negligencia que genere perjuicio económico u operativo.
- Uso indebido de información interna.
- Incumplimiento de normas de prevención de riesgos laborales.
- Uso abusivo de medios informáticos o dispositivos corporativos para uso distinto del meramente profesional

» Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves aquellas conductas de especial gravedad, tales como fraude, abuso de confianza, acoso, vulneración de normas de seguridad o revelación de información confidencial o que generen un perjuicio muy grave para la empresa. A modo de ejemplo:

- Fraude, robo, hurto o apropiación indebida.
- Falsificación documental.
- Acoso laboral, sexual o discriminatorio.
- Violencia, amenazas o conductas intimidatorias.
- Revelación grave de información confidencial.
- Competencia desleal.
- Embriaguez o consumo de sustancias que afecten al trabajo.
- Abandono del puesto con perjuicio grave.
- Transgresión de la buena fe contractual.
- Reincidencia en faltas graves.

POLÍTICA DE RÉGIMEN SANCIONADOR LABORAL		Página 8 de 11	 VISALIA
Código: 260511PCOMPGV186 Fecha aprobación: 11/05/2026 Fecha última modificación: 11/05/2026 Fecha Vigencia: 11/05/2026	Alcance Aplicación: Todas las sociedades de Grupo Visalia Preparado por: Departamento Compliance Dirigido a: todos los empleados de Grupo Visalia		

Las potenciales sanciones aplicables al caso concreto, a modo ilustrativo y sin perjuicio de la correcta adecuación en atención al Convenio Colectivo de aplicación para el caso concreto, serán:

Para las faltas leves:

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

Para las faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.
- Pérdida temporal de determinados beneficios internos, cuando legalmente proceda.


Para las faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.
- Despido disciplinario.

DECIMOQUINTA. - Prevalencia del convenio colectivo

La tipificación concreta se regirá prioritariamente por el convenio colectivo aplicable. En ausencia de regulación expresa en materia sancionadora, se podrá aplicar de manera supletoria los Convenios Colectivos sectoriales o estatales o, en su defecto, el Estatuto de los Trabajadores. Este último podrá ser de aplicación para las causas que se pretendan imputar relativas al artículo 54 del mismo, relativos a las causas de incumplimientos laborales muy graves y que puedan generar los presupuestos del despido disciplinario.

4) SANCIONES DISCIPLINARIAS

POLÍTICA DE RÉGIMEN SANCIONADOR LABORAL		Página 9 de 11	 VISALIA
Código: 260511PCOMPGV186 Fecha aprobación: 11/05/2026 Fecha última modificación: 11/05/2026 Fecha Vigencia: 11/05/2026	Alcance Aplicación: Todas las sociedades de Grupo Visalia Preparado por: Departamento Compliance Dirigido a: todos los empleados de Grupo Visalia		

DECIMOSEXTA- Tipos de sanciones

Las sanciones podrán consistir en amonestaciones verbales, amonestaciones por escrito, suspensión de empleo y sueldo con los límites marcados normativamente y en atención a la calificación de las faltas o despido disciplinario, conforme a la normativa aplicable.

Por tanto, la graduación de la sanción se determinará conforme a criterios de proporcionalidad, razonabilidad y adecuación al caso concreto.

5) PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

DECIMOSÉPTIMO. - Inicio


El procedimiento podrá iniciarse por cualquier medio lícito que permita el conocimiento de los hechos.

Se podrán realizar investigaciones internas proporcionadas, respetando los derechos fundamentales con el fin de obtener cuanta información sea necesaria y precisa para la salvaguarda de los derechos e intereses de las partes.

DECIMOCTAVO. - Audiencia Previa

Para los casos en que la normativa vigente de aplicación a la persona trabajadora así lo estime preceptivo para las faltas leves y graves, el procedimiento sancionador deberá constar con una fase de apertura de expediente sancionador en la que el trabajador cuente con un periodo de alegaciones y una segunda fase de resolución de expediente sancionador, en la que se tendrán que ponderar los hechos concretos, las alegaciones emitidas y las investigaciones realizadas.

En cualquier caso, para los presupuestos en que la calificación de los hechos pueda ser de faltas muy graves, con arreglo al artículo 7 del Convenio número 158 de la

POLÍTICA DE RÉGIMEN SANCIONADOR LABORAL		Página 10 de 11	 VISALIA
Código: 260511PCOMPGV186 Fecha aprobación: 11/05/2026 Fecha última modificación: 11/05/2026 Fecha Vigencia: 11/05/2026	Alcance Aplicación: Todas las sociedades de Grupo Visalia Preparado por: Departamento Compliance Dirigido a: todos los empleados de Grupo Visalia		

Organización Internacional de Trabajadores sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 55.1 del ET, será necesaria la realización de las dos fases anteriormente indicadas.

DECIMONOVENO. - Intervención sindical

Se respetarán las garantías de representación legal cuando proceda, procediéndose a su comunicación siempre que así lo dispongan la normativa de aplicación y, en cualquier caso, en los supuestos de encuadre de los hechos como faltas muy graves.

VIGÉSIMO. – Contenido y prescripción

La comunicación de las faltas impuestas por la empresa, así como de las aperturas de expedientes sancionadores y resoluciones de estos se tendrá que realizar por escrito, debiendo constar de manera fehaciente la recepción de esta por parte de los trabajadores.

La comunicación tendrá que incluir los hechos, calificación, sanción y fecha de efectos. En cualquier caso, se estará a los plazos legales de prescripción contenidos en el Estatuto de los Trabajadores, a saber:

- Faltas leves – 10 días naturales desde que la empresa tiene conocimiento de los hechos
- Faltas graves – 20 días naturales desde el conocimiento de los hechos.
- Faltas muy graves – 60 días naturales desde que la empresa tiene conocimiento de los hechos.
- En cualquier caso, todas las faltas prescribirán a los 6 meses de haberse cometido.

POLÍTICA DE RÉGIMEN SANCIONADOR LABORAL

Página 11 de 11



Código: 260511PCOMPGV186

Fecha aprobación: 11/05/2026

Fecha última modificación: 11/05/2026

Fecha Vigencia: 11/05/2026

Alcance Aplicación: Todas las sociedades de Grupo Visalia

Preparado por: Departamento Compliance

Dirigido a: todos los empleados de Grupo Visalia

Estos plazos se verán interrumpidos por el inicio por parte de la empresa del inicio del proceso de potestad sancionadora o de investigación de los hechos.

6) MATERIAS SENSIBLES

Se actuará con especial diligencia en casos de acoso, discriminación, seguridad laboral y uso de sistemas digitales, integrando esta política con los protocolos específicos, garantizándose los derechos fundamentales, de información, defensa, asistencia e impugnación judicial.

7) REGISTRO Y CONSERVACIÓN

La empresa podrá mantener registros disciplinarios, respetando los principios de necesidad y proporcionalidad, así como los plazos de conservación aplicables.

La potestad disciplinaria corresponderá a los órganos internos competentes, actuando de forma coordinada con las áreas implicadas.

8) DISPOSICIONES FINALES

La política se integrará con el resto de normativa interna, será interpretada conforme al derecho laboral y se actualizará cuando resulte necesario.

Esta Política ha sido aprobada por:

Pepi Jiménez Directora de Compliance	Alejandro Tejero-Garcés Director General	Pablo Abejas CEO