



CÓDIGO DE CONDUCTA 2025



INTRODUCCIÓN

La adopción por parte de Carpisa Foods de un Código de Conducta, además de establecer los principios éticos que forman la base de las relaciones entre la Compañía, sus empleados, clientes y proveedores, brinda medios e instrumentos que garantizan la transparencia de los asuntos y problemas que puedan afectar la correcta administración de la Empresa.

Todos los empleados tendrán la obligación de familiarizarse con los temas de conducta ética y de conformidad legal que se tratan en este documento, y de respetar estos principios y nuestras políticas en todas las actividades y relaciones empresariales.

Frente a una decisión en el ámbito laboral, por aplicación de las pautas indicadas, el personal deberá plantearse las siguientes preguntas, buscando una respuesta antes de actuar:

- ¿Esta decisión se ajusta a las leyes y normas internas?
- ¿La decisión cumple con el espíritu del Código de Conducta?
- ¿Esta decisión puede justificarse como la más adecuada?

Si existen leyes, prácticas o procedimientos internos aplicables a las personas físicas o jurídicas sujetas a este Código que sean más estrictos que sus disposiciones, aquellas gozarán de preeminencia.

1. CUMPLIMIENTO

El respeto por las pautas de comportamiento dictadas en este Código es condición de empleo en Carpisa Foods.

La aplicación de este Código será responsabilidad personal e indelegable de todos los empleados, quienes, una vez informados acerca de su implementación, no podrán justificar su transgresión por desconocimiento o por instrucciones recibidas en contrario de cualquier nivel jerárquico.

Se espera que el personal adopte una actitud proactiva, evitando la tolerancia pasiva frente a posibles desvíos y actuando por iniciativa propia cuando detecte alejamientos de los principios de este código en cualquier tipo de proceso.

Los niveles jerárquicos con personal a cargo no deberán aprobar o tolerar infracciones al Código, y en caso de tener conocimiento de ellas, deberán informarlas inmediatamente.

Las sanciones disciplinarias pueden conducir, de acuerdo con la gravedad del incumplimiento y con el régimen legal aplicable, al despido e incluso a acciones legales posteriores al mismo.

Asimismo, consideramos que cada miembro de la Empresa es responsable de estar alerta y de informar de cualquier quebrantamiento real o supuesto de alguno de los principios anteriormente expuestos por los medios habituales de comunicación, o bien dirigiéndose a su responsable directo o a Recursos Humanos. Las personas que así actúen deben tener la certeza de que dicha comunicación no supondrá la toma de represalias u otras acciones disciplinarias.

En caso de duda sobre alguno de los puntos del presente documento, el empleado se puede dirigir a Virginia Orozco, Responsable de Recursos Humanos, vía email (virginia.orozco@carpisa.es), por teléfono o en persona.

Este Código no es un contrato de trabajo expreso o tácito, por lo que no crea derechos contractuales de ningún tipo entre Carpisa Foods y sus empleados.

Carpisa Foods se reserva el derecho a reformar, alterar o rescindir este Código de Conducta en cualquier fecha y por cualquier motivo.

PAUTAS DE CONDUCTA

Derechos Laborales

Carpisa Foods está comprometida con la defensa, respeto y protección de los derechos laborales básicos, así como con los derechos humanos y libertades públicas reconocidas en la Declaración Universal de Derechos Humanos.

A tal efecto, Carpisa Foods no emplea ni directa ni indirectamente mano de obra infantil, ni personas que realicen trabajos forzosos y garantiza la libertad de asociación, de opinión y expresión de sus empleados.

Trato respetuoso

Carpisa Foods considera que el respeto hacia los demás debe ser un elemento básico de la conducta de sus empleados. Todo trabajador ha de ser tratado de forma justa y con respeto por parte de sus superiores, subordinados y compañeros. Cualquier conducta abusiva, hostil u ofensiva, sea verbal o física, no será tolerada.

Igualdad de oportunidades

Todas las personas cuentan con la oportunidad de incorporarse a Carpisa o de aspirar a una nueva posición, sobre la base de los requerimientos de los puestos vacantes y de criterios de mérito, sin discriminación arbitraria alguna.

Todos los empleados, en todos los niveles, deberán colaborar para mantener un clima de respeto recíproco frente a diferencias personales.

La discriminación y el acoso en cualquiera de sus formas, ya sea por razón de sexo, raza, edad, origen, discapacidad, religión u otra categoría protegida por la ley no es solamente ofensivo, sino que además puede exponer a Carpisa a una responsabilidad legal.

Seguridad y Salud en el trabajo

Carpisa Foods proveerá a sus empleados de un entorno seguro y estable, mantendrá actualizadas las medidas de prevención de riesgos laborales y respetará la normativa aplicable en esta materia.

Todos los empleados son responsables del cumplimiento riguroso de las normas de salud y seguridad

con el fin de protegerse a sí mismos y a otros empleados o terceros. De igual forma, deberán hacer un uso responsable del equipamiento de seguridad asignado, evitando descuidos en su uso y conservación.

Gestión transparente

El personal de Carpisa debe asegurar el manejo transparente de información y de las tomas de decisiones.

A efectos operativos, la información es transparente cuando representa con precisión la realidad.

Se define que una decisión es transparente cuando cumple con todos y cada uno de los siguientes requisitos:

- Cuenta con aprobación en el nivel adecuado.
- Se basa en un análisis razonable de la administración de riesgos.
- Deja registros de sus fundamentos.
- Privilegia los intereses de la empresa sobre cualquier tipo de intereses personales.

Conflicto de intereses

Los conflictos de intereses deben ser comunicados.

Existe un conflicto de intereses, real o potencial, cuando las relaciones del personal con terceros pudieran afectar a los intereses de la empresa.

En sus relaciones con clientes, proveedores, competencia, etc., los empleados deben privilegiar los intereses de la empresa sobre cualquier situación que pudiera representar un beneficio real o potencial para sí mismos o para personas allegadas. En este sentido, al objeto de combatir las conductas deshonestas y el favoritismo en el marco de los procedimientos de contratación, no se contratarán a cónyuges o personas que tengan un vínculo familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con cualquier empleado de alta en la empresa, salvaguardando en definitiva cualquier conflicto de intereses que pudiera producirse en este sentido.

Obsequios y atenciones

El personal podrá aceptar obsequios o atenciones de cortesía, únicamente cuando sean de poco valor y un observador imparcial no pueda interpretar que están destinados a obtener ventajas indebidas.

En cualquier situación de duda frente a la aceptación de un regalo o atención de cortesía, el empleado siempre debe comunicar la situación a sus superiores para obtener instrucciones respecto al destino final de dichos obsequios.

No se podrá aceptar, bajo ningún concepto, obsequios en dinero o bienes fácilmente convertibles en dinero.

Las invitaciones recibidas para participar en eventos de negocio, conferencias, convenciones, presentaciones comerciales o cursos técnicos deben ser autorizadas por el nivel de supervisión que corresponda.

Uso de activos

El personal debe asegurar el buen uso de los activos de la empresa, para los fines adecuados y por las personas autorizadas.

De acuerdo con la legislación nacional vigente, cada empleado es responsable de proteger las propiedades y otros activos tangibles e intangibles de la empresa contra el uso no autorizado, el abuso de confianza, el daño o la pérdida por negligencia o por intención delictiva.

Manejo de la información

Seguridad de la Información

El acceso a la información está limitado al personal autorizado y queda prohibida su divulgación indebida.

Sólo las personas debidamente autorizadas pueden acceder a la información interna de la empresa, para los fines y durante los periodos especificados en la autorización.

La password o palabra clave, que equivale a la firma de un empleado, sólo debe ser conocida por su titular y no puede divulgarse a terceros. Todo empleado será considerado responsable de cualquier acto contra los bienes de la empresa realizado utilizando su palabra clave para la entrada a los sistemas, salvo que pueda demostrar fehacientemente que otra persona lo ha hecho. Los empleados son responsables directos en cuanto a tomar las medidas necesarias para preservar la información de la empresa de los riesgos y daño o pérdida, asegurando la custodia por el tiempo que establezcan las leyes y normas internas.

Confidencialidad de la Información

El personal debe mantener la confidencialidad respecto a toda la información a la que acceda en el desempeño de sus funciones en la empresa, aunque esta no haya sido calificada como reservada o no se refiera específicamente a la empresa sino a sus clientes, competidores, proveedores, mercados y organismos públicos relacionados con sus actividades.

Se considera incumplimiento grave de la obligación de confidencialidad, divulgar o facilitar la divulgación de información interna referente a iniciativas y actividades de la empresa.

El requisito de confidencialidad de la información debe mantenerse según las leyes nacionales aplicables hasta que esa información se haga pública.

La Dirección de la Compañía conserva la facultad de controlar y verificar los flujos de información, los archivos y cualquier otra información de la empresa para corroborar si se cumple con las restricciones enunciadas en este Código con el objetivo de preservar los intereses de Carpisa. A estos efectos, deberá tenerse en consideración la legislación nacional vigente y, en particular, respecto a la preservación del derecho a la privacidad.

Derechos de la propiedad intelectual

Los derechos de la propiedad de todos los conocimientos desarrollados en el ambiente laboral pertenecen a la empresa, la que conserva su derecho de explotarlos del modo y en el momento que considere más oportunos, de acuerdo con la legislación nacional vigente.

La titularidad de la propiedad intelectual abarca sistemas, procedimientos, metodologías, cursos, informes o cualquier otra actividad desarrollada en la empresa o por contratación de ésta.

Medio Ambiente

Carpisa Foods buscará el mayor respeto posible al medio ambiente en el que desarrolla sus actividades y minimizará los efectos negativos que, eventualmente, estas pudieran ocasionar. Pondrá a disposición de sus empleados los medios más adecuados para ello. Asimismo, se compromete a un estricto cumplimiento de la legislación ambiental aplicable.

CLASES DE FALTAS

Las faltas cometidas por los trabajadores de Carpisa, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo establecido en nuestro convenio colectivo de Industrias Cárnicas.

Faltas leves

- De una a tres faltas de puntualidad en el trabajo, durante un periodo de treinta días naturales, sin causa justificada.

A los presentes efectos se considera falta de puntualidad el hecho de no encontrarse en su puesto de trabajo debidamente uniformado y listo para iniciar su jornada a la hora establecida.

- El retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas, siempre que de tales conductas no se deriven ni se puedan derivar perjuicios graves para el servicio, en cuyo caso tendrán la calificación de faltas graves.
- El abandono de su puesto de trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo y no provoque perjuicio alguno en el servicio.
- No notificar en dos días hábiles la baja correspondiente de I.T. o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados, o en menos tiempo si como consecuencia de dicha omisión se causa un perjuicio en la organización de los turnos, a no ser que se pruebe de manera fehaciente la imposibilidad de poder hacerlo.
- Faltar un día al trabajo sin causa justificada en un período de treinta días naturales.
- Pequeños descuidos o negligencias en la conservación del material, maquinaria o documentación de la compañía, en los equipos de protección individual, o en la adecuada utilización del sistema de fichajes.

- La falta incidental de aseo o limpieza personal.
- No comunicar el cambio de domicilio, en un plazo de 10 días
- Discutir sobre asuntos ajenos al trabajo o faltar al respeto y consideración de manera leve al personal de la empresa y/o clientes o proveedores con los que pudiera tener trato.
- Leer durante el trabajo cualquier clase de impresos o publicaciones ajenos al servicio.
- Dejar ropas o efectos fuera de los sitios indicados para su conservación o custodia.
- La inobservancia, ocultación y, en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o salud de los trabajadores.

Faltas graves

- De dos a cinco faltas de puntualidad en el trabajo, durante un periodo de treinta días naturales, sin causa justificada, siempre que como consecuencia del retraso en la incorporación al puesto de trabajo en alguna de ellas se provoque un retraso en el inicio de la producción, derivándose un grave trastorno y pérdida económica constatable a la empresa.
- De seis a diez faltas no justificadas de puntualidad en un período de treinta días naturales, aunque no se provoque un retraso en el inicio de la producción, o no se derive un grave trastorno o pérdida económica constatable a la empresa.
- Faltar dos días al trabajo sin justificación en un período de treinta días naturales. Faltar un día al trabajo antes o después de sábado, domingo o festivo, siempre que se produzcan dos faltas en sesenta días naturales, o tres faltas en ciento ochenta días naturales. En caso de reincidencia la falta tendrá la consideración de muy grave.
- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a las prestaciones de la Seguridad Social. Si existiese malicia, se considerará falta muy grave.
- Entregarse a juegos durante las horas de trabajo, sean éstos de la clase que sean, o participar en discusiones dentro de la jornada de trabajo que conlleven faltas de respeto, alteren gravemente la convivencia laboral o perturben el desarrollo normal de la actividad.
- No prestar la debida atención al trabajo encomendado o desobedecer a las ordenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de su puesto de trabajo.
- Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control, cualquier negligencia en la adecuada utilización del sistema de fichajes, así como el encubrimiento de incumplimientos cometidos por otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el puesto de trabajo.
- Negligencia o desidia que afecte a la buena marcha del trabajo o pueda ocasionar graves daños en la conservación de maquinaria, locales y cualesquiera instalación o documentación

de la empresa.

- La imprudencia o negligencia en acto de servicio que implique riesgo grave de accidente o avería de las instalaciones; podrá ser considerada falta muy grave de existir malicia.
- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el Centro de trabajo, así como utilizar para usos propios material, prendas, elementos o herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo.
- La reincidencia en las faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.
- La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado, siempre que ello ocasione perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a sus jefes cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.
- Consumir alcohol o drogas durante la jornada laboral, acudir al trabajo o trabajar bajo evidentes síntomas de alcohol o drogas.
- La omisión, a sabiendas o por negligencia, o ignorancia inexcusable, de informes manifiestamente injustos o la adopción de acuerdos en las mismas circunstancias.
- Los descuidos y equivocaciones que se repitan con frecuencia, o los que originen perjuicios a la empresa, así como la ocultación maliciosa de estos errores a la dirección.
- La inutilización, pérdida o deterioro de los equipos de protección individual o colectiva no informando a la Dirección de la empresa de dicha circunstancia.
- La no utilización de los equipos de protección individual de riesgos, así como la contravención de las disposiciones en materia de seguridad y salud laboral, incumpliendo entre otras las prácticas higiénicas de acceso a planta (lavado y desinfección de manos, uso de desechables, guantes, etc.), la normativa de taquillas o la prohibición de uso de móviles y/o smartphones en planta. Igualmente y de manera expresa, la no utilización efectiva y permanente de los equipos de protección individual por la exposición al ruido, en los puestos de trabajo con una exposición a un nivel de ruido medio superior a 80 dbA o cuando así lo hubiera acordado la empresa en base a la evaluación efectuada en el puesto de trabajo.
- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- La grave desconsideración en el trato con el público, los superiores, compañeros y/o subordinados.
- El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurren infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.
- La inobservancia, ocultación y, en general, el grave incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, cuando tal incumplimiento pudiera originar riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

Faltas muy graves

- Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo. Se consideran en tal situación, la comisión de 6 a 10 faltas no justificadas de puntualidad en un período de treinta días naturales si como consecuencia de alguna de ellas se provoca un retraso en el inicio de la producción y/o deriva un grave trastorno o pérdida económica constatable a la empresa, más de 8 faltas no justificadas de puntualidad en un período de treinta días naturales, 16 faltas no justificadas de puntualidad en un período de ciento ochenta días naturales, y más de 24 faltas no justificadas en un período de un año. En el caso de las faltas de asistencia, lo constituye el faltar al trabajo tres días, sin causa justificada, durante un período de treinta días.
- La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Entre otros, se considerarán casos de indisciplina o desobediencia:
 - Los descuidos de importancia en la conservación de materiales o máquinas, cuando de dicho descuido se derive peligro para los compañeros de trabajo o perjuicio para la empresa.
 - Causar accidente grave por imprudencia o negligencia inexcusable.
 - Fumar en cualquier instalación de la empresa, sin excepción alguna.
 - Comer y beber en planta y/o en zonas comunes, excepto en las zonas habilitadas por la empresa para tal fin específico.
- Las ofensas verbales o físicas al empresario, a las personas que trabajen en la Empresa o a los familiares que convivan con ellos, así como a cualquier cliente, proveedor y/o visita que se encuentre dentro de las instalaciones de la empresa.
- La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo. Entre otras, se considera transgresión de la buena fe contractual, la negativa injustificada del trabajador a someterse a registros sobre su persona, taquilla o efectos personales (mochilas, bolsos u otros enseres), cuando dichos registros sean imprescindibles y necesarios para la protección del patrimonio empresarial y/o del resto de las personas trabajadoras, siempre que se efectúen dentro del centro de trabajo, en horario laboral de la fábrica, con pleno respeto a la dignidad e intimidad de la persona trabajadora, y siempre que ello sea posible, en presencia de su representante legal o, en su defecto, de otro trabajador de la empresa; todo ello de conformidad con el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores.
- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con otras personas trabajadoras, clientes o proveedores.
- Realizar por cuenta propia o ajena actividades profesionales que supongan concurrencia con las que lleva a cabo la empresa siempre que ocasionen perjuicios a la misma.
- La apropiación indebida, hurto o robo, dentro de las dependencias de la empresa, de cualesquiera bienes o enseres propiedad de la compañía, de compañeros de trabajo o de cualquier persona que visite la empresa.
- Provocar u originar frecuentes riñas y conflictos con las demás personas trabajadoras

empeorando el clima laboral de la compañía.

- La no comunicación previa a la Dirección de la empresa o a sus superiores de cualquier conflicto de intereses que se pudiera producir y que atente a lo establecido en cada momento por el Código de Conducta de las empresas y entre otros; la ocultación de parentesco hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con cualquier empleado de alta en la empresa, la aceptación de obsequios o atenciones de cortesía que sean fácilmente convertibles en dinero o que tengan un valor alto en el mercado, las invitaciones para participar en eventos de negocio, conferencias, convenciones o presentaciones comerciales y/o cursos técnicos, etc
- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- La embriaguez habitual o toxicomanía durante la jornada laboral si repercute negativamente en el trabajo.
- La no utilización de los equipos de protección individual de riesgos, así como la contravención de las disposiciones en materia de seguridad y salud laboral cuando exista reincidencia en la misma o cuando la no utilización de los equipos de protección individual como la contravención de las disposiciones en materia de seguridad y salud laboral genere riesgo para la salud del trabajador, la de sus compañeros de trabajo u otras personas presentes en el centro de trabajo, así como a la maquinaria o instalaciones. A los efectos de aplicación de esta falta laboral se considerará que existe reincidencia si se cometen dos o más faltas laborales en un período no superior a doce meses habiendo mediado sanción.
- La simulación de enfermedad o accidente, alegada por la persona trabajadora para no asistir al trabajo, así como la realización de cualquier trabajo o actividad estando de baja médica bien por IT o por AT, que pudiera provocar un alargamiento injustificado de la situación de baja.
- El uso no autorizado y con carácter personal de los medios de producción de la Empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, cuando el mismo sea contrario a las normas internas de la Empresa. A estos efectos, tendrán también la consideración de medios de producción los equipos y útiles informáticos.
- Hacer desaparecer voluntariamente, inutilizar, destrozar o causar desperfectos de manera igualmente voluntaria, en materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, vehículos, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
- El abandono del trabajo en puestos de especial responsabilidad.
- El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño de las tareas desarrolladas en la Empresa, la ocultación de situaciones de incompatibilidad y, en general, el incumplimiento de la normativa específica en esta materia.
- El quebrantamiento del secreto profesional por parte de quien esté obligado por su cargo a guardar secreto, así como la manipulación y tratamiento de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios técnicos de la Empresa para intereses particulares de tipo económico.
- Realizar cualquier tipo de sabotaje o manipulación en el proceso productivo con intención de perjudicar los productos de la empresa y dañar la imagen de la misma ante el consumidor,

- los clientes y/o la autoridad sanitaria. Expresamente se incluye en la presente falta la comisión de cualquier incumplimiento de la normativa Food Defense, para la cual haya sido debidamente formado e informado.
- La utilización, cesión o difusión indebida en redes sociales o a través de cualquier otro medio externo de información confidencial, datos, imágenes, videos o fotografías de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en la Empresa, que suponga un perjuicio grave para la empresa y una trasgresión grave de la buena fe contractual, así como la divulgación de bulos y/o ofensas relativos a la empresa o cualquiera de sus trabajadores, clientes o proveedores.
- La inobservancia, ocultación y, en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, cuando de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores o cuando se produzca una falta de colaboración flagrante en el proceso de investigación de un accidente.
- El acoso sexual, ejercido sobre un empleado de la Empresa, dentro o fuera de sus instalaciones. A título ilustrativo, se entenderá por acoso sexual toda conducta verbal o física, de naturaleza sexual, realizada por una persona trabajadora a otra, se exteriorice por medio de actos, gestos o palabras, no deseada, consentida ni tolerada por la persona destinataria. La conducta deberá ser de carácter objetivamente grave, capaz de crear un clima laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.
- El acoso laboral o mobbing que atente gravemente, de forma continuada, contra la dignidad de la persona trabajadora afectada, así como cualquier otro tipo de discriminación por razón de sexo, etnia, edad, discapacidad, religión u otra cualquier categoría protegida que pudiera afectar a cualquier persona trabajadora.
- La falta continuada, voluntaria y grave de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
- La imprudencia o negligencia en acto de servicio, si implicase riesgo de accidente para las personas trabajadoras o peligro de avería para la maquinaria, enseres, vehículos o instalaciones de la empresa. En concreto se entenderán actuaciones imprudentes o negligentes la prestación de servicio bajo los efectos del alcohol, drogas o cualquier otra adicción durante la jornada laboral.
- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se produzca dentro de los seis meses siguientes a haberse producido la primera.
- Asimismo, se considerarán constitutivos de falta muy grave todos los supuestos previstos legalmente como causa justificativa de despido disciplinario, en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

2. SANCIONES

Las sanciones que Carpisa puede aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

Faltas leves

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo por un día.

Faltas graves

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta un mes.
- Pérdida de derecho para elección del turno de vacaciones en el siguiente periodo.
- Inhabilitación de hasta tres años para el ascenso a categoría superior.

Faltas muy graves

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta seis meses
- Inhabilitación de hasta cinco años para el ascenso a categoría superior.
- Pérdida de derecho para elección del turno de vacaciones en los dos periodos siguientes.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización alguna.
- Despido.