



SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO

Régimen de consecuencias del Código de Ética y de las políticas de integridad

Guatemala · El Salvador · Honduras · Nicaragua · Costa Rica · Panamá · República Dominicana · Colombia

Código GC-DP-06 · Versión 1.2 · 1 de octubre de 2026
Documento público · Regional, con aplicación por país

Control del documento

Código	Versión	Fecha de emisión	Próxima revisión
GC-DP-06	1.2	01/10/2026	30/09/2027

Versión	Fecha	Descripción
1.0	30/09/2026	Primera emisión. Declara públicamente el régimen de consecuencias por incumplimiento del Código de Ética y Conducta y de las políticas de integridad, para colaboradores, directivos, miembros de la Junta Directiva y terceros. Se construye sobre la Política Regional de Disciplina (PO-DH-24) y los reglamentos internos de trabajo vigentes en cada país, sin sustituirlos.
1.1	30/09/2026	Se completa la aplicación por país para Costa Rica, Nicaragua y República Dominicana con base en su Código de Trabajo y en criterios oficiales, y se agregan conclusiones y recomendaciones (cap. 7.1).
1.2	01/10/2026	Se corrige la periodicidad del informe al Comité de Auditoría, de semestral a trimestral , para alinearla con el Procedimiento de Quejas y Denuncias (PR-CU-08) y con el PG-CU-00. Se precisa que el Comité de Auditoría solo conoce los casos de su competencia (fraude, corrupción, información financiera, alta dirección, Junta, segunda línea y Auditor Interno) y que los casos de conducta, acoso y alta criticidad los resuelve el Comité de Ética y Conducta, constituido en octubre de 2026 (hasta entonces, Desarrollo Humano con concepto de Legal y aprobación del CEO). Se añade la referencia al PR-CU-08.

Clasificación: documento público (elemento 25 del IC500, “Sanciones por incumplimiento”). **Gestión:** trabajo en equipo entre Desarrollo Humano Regional (dueño del proceso disciplinario), Gobierno Corporativo, el Oficial de Cumplimiento Regional, Legal y el Comité de Ética y Conducta. **Aprobación:** elabora la Coordinación de Gobierno Corporativo con Desarrollo Humano Regional; revisa y aprueba el Director General; ratifica la Junta Directiva.

Aprobaciones

Elaborado por	Revisado por	Revisado y aprobado por
<p>Catalina Nicholls Coordinadora de Gobierno Corporativo Fecha: __/__/__</p>	<p>Ingrid Harnache Coordinadora Desarrollo humano regional Fecha: __/__/__</p>	<p>Carlos Luis Monge Director General (CEO) Fecha: __/__/__</p>

1. Declaración

En el Grupo Rent a Pallet **el incumplimiento tiene consecuencias, sin importar el cargo, la antigüedad, el desempeño ni el país**. Las medidas se aplican con debido proceso, de forma proporcional, consistente y conforme a la ley laboral de cada país. Nadie será sancionado por reportar de buena fe, por negarse a pagar un soborno ni por negarse a participar en una conducta indebida.

2. Objetivo y alcance

Dar a conocer, de forma pública y comprensible, qué conductas se sancionan, qué medidas pueden aplicarse, cómo se decide y qué garantías tiene la persona investigada. Aplica a las **doce sociedades** del Grupo en los ocho países, a los miembros de la Junta Directiva y de sus comités, al Director General, a la alta dirección, a todos los colaboradores y, en lo que corresponda, a proveedores, contratistas, clientes y socios de negocio.

3. Marco que rige las sanciones

Instrumento	Función
Código de Ética y Conducta (GC-CE-01), capítulo 10	Establece que todo incumplimiento del Código, de sus políticas o de la ley tiene consecuencias.
Política Regional de Disciplina (PO-DH-24)	Marco regional común: principios, clasificación leve/grave/muy grave, medidas posibles y procedimiento de 9 pasos.
Procedimiento de Quejas y Denuncias (PR-CU-08)	Flujo operativo del Canal de Ética: registro, número de caso, clave de seguimiento, matriz de enrutamiento y plazos estándar.
Reglamento interno de trabajo de cada país	Instrumento legal que tipifica las faltas y las sanciones permitidas en cada jurisdicción. Ninguna sanción puede imponerse si no está prevista en la ley o en el reglamento del país.
Legislación laboral de cada país	Plazos, formalidades, derecho de defensa, fueros y protecciones especiales. Prevalece la norma más protectora.
Políticas de integridad (PO-DH-17, PO-CU-01 a PO-CU-08) y cartas GC-DP-01 a GC-DP-05	Definen las conductas prohibidas en materia de integridad.
Contratos con terceros y PO-CU-04	Consecuencias contractuales para proveedores, contratistas y clientes.

4. Principios

Principio	Qué garantiza
Legalidad	Solo se aplican medidas previstas en la ley y en el reglamento interno de cada país.
Debido proceso y defensa	La persona conoce los hechos y las pruebas, presenta descargos y pruebas y recibe una decisión motivada por escrito.
Presunción de inocencia y buena fe	No se anticipa responsabilidad antes de valorar la evidencia.
Proporcionalidad	La medida atiende la gravedad, el impacto, la intención, los antecedentes, la cooperación y las circunstancias.
Igualdad y consistencia	Casos comparables reciben tratamiento comparable, sin distinción de cargo ni desempeño.
Imparcialidad	Quien tenga conflicto de interés se aparta del caso.
Non bis in idem	Una misma conducta no se sanciona dos veces por los mismos hechos.
Oportunidad	Los casos se resuelven dentro de los plazos legales de cada país.

Principio	Qué garantiza
Confidencialidad y no represalia	Se protege la información y a quien reporta o colabora (GC-DP-05, PO-CU-08).

5. Clasificación de las faltas

Nivel	Criterio (PO-DH-24)	Ejemplos
Leve	Impacto limitado, corregible, sin dolo, ocultamiento ni riesgo crítico.	Llegadas tardías, no portar el carné o el uniforme, uso personal no autorizado del teléfono o de redes en jornada, desorden en el puesto.
Grave	Incumplimiento significativo, reincidente o con afectación relevante de la operación, la convivencia, la seguridad, la información, los activos o la confianza.	Reincidencia en faltas leves, ausencias injustificadas, incumplir procedimientos o normas de seguridad, no reportar accidentes, no declarar un conflicto de interés, no registrar un regalo, no completar la capacitación obligatoria.
Muy grave	Conducta incompatible con la confianza o que genere riesgo severo.	Soborno o pago de facilitación; fraude, hurto o manipulación de fondos, inventarios de tarimas o registros; lavado de activos; acoso laboral o sexual, violencia o discriminación; represalias; filtrar información confidencial o privilegiada; falsificar documentos; trabajar bajo efectos de alcohol o drogas; poner en peligro grave la seguridad; ocultar deliberadamente un conflicto de interés u operación con parte relacionada.

6. Medidas aplicables a colaboradores

Según la ley y el reglamento interno de cada país, pueden aplicarse, de menor a mayor:

Medida	Descripción
Orientación documentada / amonestación verbal	Llamado de atención privado, con constancia escrita en el expediente.
Amonestación escrita	Constancia formal de la falta en el expediente.
Amonestación con apercibimiento	Advertencia expresa de que la reincidencia dará lugar a medidas mayores.
Suspensión sin goce de salario	Por el plazo máximo que permita la ley de cada país (ver capítulo 7).
Terminación del contrato por justa causa	Sin responsabilidad para el empleador, cuando la ley del país lo permita. En algunos países no se califica como sanción sino como consecuencia legal.

- No es obligatorio agotar la secuencia: una falta muy grave puede dar lugar directamente a la terminación del contrato.
- La matriz de faltas es orientativa; **ninguna sanción se impone automáticamente** ni únicamente con base en ella.
- No se imponen multas ni descuentos salariales como sanción, salvo los expresamente autorizados por la ley (por ejemplo, el tiempo no laborado por tardanzas o ausencias).
- Además de la medida laboral, el Grupo puede ejercer acciones civiles para recuperar pérdidas y denunciar ante las autoridades cuando la conducta pueda constituir delito.

7. Aplicación por país

El régimen regional se aplica a través del reglamento interno de trabajo de cada sociedad. Para Guatemala, Honduras, El Salvador, Panamá y Colombia los parámetros provienen de sus reglamentos; para Costa

Rica, Nicaragua y República Dominicana, de la investigación del Código de Trabajo vigente y de la jurisprudencia o criterios oficiales, porque no se contó con un reglamento interno propio. Desarrollo Humano Regional y Legal los validan antes de cada caso.

País	Instrumento	Medidas previstas	Suspensión máxima	Particularidades
Guatemala	Reglamento Interior de Trabajo, Logística RAP, S.A. (Resolución 277-2018, IGT)	Amonestación verbal y escrita; suspensión; despido	Hasta 8 días sin goce de salario	Audiencia al trabajador de 48 h antes de suspender; despido con apercibimiento previo, salvo casos del art. 77 del Código de Trabajo; embarazo y lactancia requieren autorización judicial.
Honduras	Reglamento Interno de Trabajo, Logística RAP S.A. (Resolución DGT-RIT-027-2024)	Amonestación verbal y escrita; suspensión; despido	Hasta 8 días sin goce de salario	Faltas leves, menos graves y graves; audiencia de descargos ante dos testigos; en acoso sexual no se confronta a la víctima con la persona señalada.
El Salvador	Reglamento Interno de Trabajo, Rent a Pallet El Salvador, S.A. de C.V. (2017, aprobado por la DGT)	Según el reglamento y el Código de Trabajo	[Validar con Legal]	Causales de terminación del art. 50 del Código de Trabajo recogidas en el reglamento. [Actualizar: reglamento de 2017].
Costa Rica	Política de Control Disciplinario PO-DH-02 (2022) y Código de Trabajo (Ley 2), arts. 68, 81 y 603	Amonestación escrita; amonestación con apercibimiento; suspensión sin goce de salario; despido sin responsabilidad patronal (art. 81)	Sin tope legal expreso; se recomienda hasta 8 días, fijado en el reglamento	La suspensión la admiten la Sala Segunda (res. 883-2008) y el MTSS (DAJ-AER-OFP-072-17). La potestad disciplinaria prescribe en un mes desde que se conoce la falta (art. 603). Despedir a una trabajadora embarazada o en lactancia requiere gestión previa ante el MTSS (art. 94).
Panamá	Reglamento Interno de Trabajo, Rent a Pallet Panamá, S.A. [borrador, pendiente de aprobación del MITRADEL]	Amonestación verbal y escrita; suspensión; despido (art. 213 CT)	Hasta 3 días sin salario; prohibidas las sanciones pecuniarias	Sanción aplicable dentro de 2 meses; Comité de Empresa revisa sanciones en 48 h; procedimiento de la Ley 7 de 2018 contra acoso, en máximo 3 meses.
Colombia	Reglamento Interno de Trabajo, Colombiana de Estibas S.A. (junio 2026)	Suspensión; terminación por justa causa (no se considera sanción)	Hasta 8 días (primera falta) y hasta 2 meses (reincidencia)	Procedimiento de la Ley 2466 de 2025: apertura formal, cargos, traslado de pruebas, al menos 5 días para descargos, decisión motivada y recurso; faltas de corrupción y LA/FT son graves por una sola vez; comité de convivencia laboral y Ley 2365 de 2024 sobre acoso sexual.

País	Instrumento	Medidas previstas	Suspensión máxima	Particularidades
Nicaragua	Código del Trabajo, Ley 185 (sin reglamento interno de TRÉBOL, S.A. disponible)	Amonestación verbal y escrita; suspensión conforme al reglamento interno aprobado por el MITRAB; terminación	Solo la que fije un reglamento interno aprobado por el MITRAB [validar]	El despido por falta grave de probidad o por violación grave de obligaciones requiere autorización previa del Ministerio del Trabajo (art. 48); sin ella se trata como despido sin causa, con indemnización (art. 45). Se recomienda elaborar y registrar el reglamento interno.
República Dominicana	Código de Trabajo, Ley 16-92 (sin reglamento interno de CRP&P disponible)	Amonestación; suspensión solo si está prevista en un reglamento interior; despido justificado (art. 88)	Solo la que fije el reglamento interior [validar]	El despido debe ejercerse dentro de los 15 días siguientes a conocer la falta (art. 90) y comunicarse con su causa al trabajador y al Ministerio de Trabajo en 48 horas (art. 91); si no se comunica, se reputa injustificado (art. 93). Se recomienda elaborar y registrar el reglamento interior.

7.1 Conclusiones para Costa Rica, Nicaragua y República Dominicana

País	Conclusión y recomendación
Costa Rica	El Grupo puede aplicar amonestación, suspensión sin goce y despido aunque no tenga reglamento interno, pero la PO-DH-02 no fija el máximo de días de suspensión. Recomendación: actualizar la PO-DH-02 dentro de la PO-DH-24, fijar hasta 8 días, garantizar audiencia previa y sancionar dentro del mes siguiente a conocer la falta.
Nicaragua	El mayor riesgo es el despido por falta grave sin autorización previa del MITRAB , que lo convierte en despido con indemnización. Recomendación: documentar cada falta, tramitar la autorización antes de despedir y registrar un reglamento interno de TRÉBOL, S.A. que tipifique faltas y suspensiones.
República Dominicana	El despido justificado exige actuar en 15 días y notificar en 48 horas al Ministerio de Trabajo; es el error más frecuente en litigios. Recomendación: incluir estos plazos en el procedimiento local, usar un formato estándar de comunicación de despido y registrar un reglamento interior de CRP&P.

Regla de prevalencia

Cuando exista diferencia entre esta declaración, la PO-DH-24 y la ley o el reglamento de un país, **prevalece la disposición legal aplicable y la más protectora para la persona trabajadora** (PO-DH-24, cap. 13).

8. Procedimiento y garantías

#	Etapas	Descripción
1	Recepción y registro	El hecho llega por la jefatura, Desarrollo Humano, auditoría o el Canal de Ética; se registra con fecha, fuente y riesgos, conforme al PR-CU-08.
2	Evaluación inicial	Se determina la competencia, la urgencia, los plazos legales del país, posibles conflictos de interés y si se requiere concepto legal.
3	Preservación de evidencia	Por medios autorizados. Si procede, medidas preventivas temporales que no presumen culpabilidad.
4	Investigación	Independiente del área involucrada, conforme a la matriz de enrutamiento del Canal de Ética (PR-CU-08, cap. 4) y del Programa de Integridad (PG-CU-00, cap. 12).

#	Etapas	Descripción
5	Descargos	Se informan los hechos y las pruebas y la persona presenta su versión y pruebas, con los plazos y la asistencia que la ley del país permita.
6	Valoración	Hechos probados, norma infringida, gravedad, atenuantes, agravantes y precedentes comparables.
7	Decisión	Motivada y por escrito; si no se prueba el incumplimiento, se cierra sin sanción.
8	Notificación y revisión	Se comunica la decisión, su fundamento y los medios para controvertirla, incluidas las autoridades de trabajo.
9	Archivo y seguimiento	Expediente confidencial; prevención de represalias; análisis de causa raíz.

- **Quién decide:** la jefatura con la asesoría y el visto bueno de Desarrollo Humano en faltas leves; Desarrollo Humano con concepto legal en suspensiones y terminaciones; el **Comité de Ética y Conducta** en casos de alta criticidad o impacto reputacional —mientras se constituye en octubre de 2026, decide Desarrollo Humano con concepto de Legal y aprobación del Director General—; el **Comité de Auditoría** cuando la persona investigada pertenece a la alta dirección, a la Junta, a la segunda línea o es el Auditor Interno.
- **Protecciones especiales:** se respetan los fueros de maternidad, lactancia, sindical, de víctimas y testigos de acoso sexual y demás previstos en la ley de cada país.

9. Incumplimientos de integridad

Las siguientes conductas se consideran **faltas muy graves** en todo el Grupo y, cuando la ley del país lo permite, justa causa de terminación del contrato desde la primera vez:

Conducta	Documento que la regula
Ofrecer, pagar, solicitar o aceptar sobornos o pagos de facilitación	PO-DH-17 · GC-DP-01
Fraude, hurto, apropiación o manipulación de fondos, tarimas, madera, inventarios, facturación o registros	PO-CU-02
Participar o facilitar operaciones de lavado de activos o alertar a una persona investigada	PO-CU-01
Ocultar deliberadamente un conflicto de interés o una operación con parte relacionada	PO-CU-03
Contratar o mantener terceros sin debida diligencia para eludir controles	PO-CU-04
Dar o recibir regalos prohibidos o fraccionarlos para evadir el registro	PO-CU-05
Realizar contribuciones políticas o donaciones indebidas en nombre del Grupo	PO-CU-06 · PO-CU-07
Tomar represalias, violar la confidencialidad o intentar identificar a un denunciante anónimo	PO-CU-08 · GC-DP-05
Acoso laboral o sexual, violencia o discriminación (investiga Desarrollo Humano, PR-CU-08)	GC-CE-01 · reglamento del país
Usar o divulgar información confidencial o privilegiada	GC-CE-01 5.4
Obstruir una investigación, destruir evidencia o mentir en ella	PO-CU-08

También son faltas, cuya gravedad se valora según el caso: no reportar un incumplimiento conocido; no completar sin causa la capacitación obligatoria (PG-CU-01) o la declaración anual (GC-DP-03); y presentar de mala fe un reporte deliberadamente falso.

Lo que nunca se sanciona

Reportar de buena fe, aunque el hecho no se compruebe; negarse a pagar un soborno, aunque cause retrasos o la pérdida de un negocio; y negarse a participar en una conducta indebida.

10. Consecuencias para la Junta Directiva y la alta dirección

- Los miembros de la Junta Directiva y de sus comités responden ante la Junta y la Asamblea de Accionistas, que pueden adoptar, según los estatutos y la ley: amonestación, suspensión de funciones, remoción del cargo en comités y propuesta de remoción a la Asamblea.
- Los casos contra el Director General, la alta dirección, miembros de la Junta, la segunda línea o el Auditor Interno los conoce el **Comité de Auditoría**, presidido por un director externo.
- El cumplimiento de la ética se considera en la evaluación y los incentivos de la alta dirección; el Comité de Compensaciones puede recomendar la pérdida o recuperación de incentivos variables.

11. Consecuencias para terceros

Situación	Consecuencia (PO-CU-04)
Hallazgo menor o documental	Plan de acción con plazo.
Incumplimiento reiterado	Suspensión de nuevos pedidos o contratos.
Soborno, fraude, lavado de activos, trabajo infantil o forzoso, madera ilegal u ocultamiento de conflictos	Terminación inmediata sin penalidad para el Grupo, exclusión del registro de proveedores y, cuando corresponda, denuncia.

12. Registro, transparencia y mejora

- Desarrollo Humano Regional mantiene el registro de medidas disciplinarias por país; el Oficial de Cumplimiento, el de casos de integridad.
- El **Comité de Auditoría recibe cada trimestre** estadísticas agregadas de los casos de su competencia: casos por tipo y país, medidas aplicadas, tiempos y tendencias, conforme al PR-CU-08.
- El Grupo publica cada año, en su sitio web, estadísticas **anonimizadas** de casos y medidas, sin datos que permitan identificar a nadie.
- Cada caso confirmado genera un análisis de causa raíz y, si corresponde, ajustes de controles o capacitación.

13. Canal de Ética

Cualquier incumplimiento, o cualquier duda sobre esta declaración, puede reportarse o consultarse de forma confidencial y, si se desea, anónima:

Medio	Cómo acceder	Código QR
Canal de Ética en línea (24/7)	Canal de Ética — Grupo Rent a Pallet · anónimo y confidencial	
Correo electrónico	etica@rentapallet.com	

Medio	Cómo acceder	Código QR
Sitio web	www.rentapallet.com · Integridad y Transparencia → Canal de Ética	

14. Disposiciones finales

- **Vigencia:** desde su aprobación por el Director General y su ratificación por la Junta Directiva.
- **Revisión:** anual, y ante cambios en la legislación laboral o en los reglamentos internos de trabajo de cualquier país.
- **Publicación:** español e inglés, PDF abierto, Integridad y Transparencia → Sistema de denuncias → Sanciones por incumplimiento.
- **Documentos relacionados:** GC-CE-01, PO-DH-24, PR-CU-08, reglamentos internos de trabajo de cada país, PG-CU-00, PO-DH-17, PO-CU-01 a PO-CU-08, GC-DP-01 a GC-DP-05, PG-CU-01, GC-CG-01.