IMPLANTACIÓN DE UN MANUAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PENALES EN SANEAMIENTOS DE CÓRDOBA, S.A. (SADECO), ADAPTADO A LA LEY ORGÁNICA 1/2015, DE 30 DE MARZO, POR LA QUE SE MODIFICA EL CÓDIGO PENAL

sadeco

ÍNDICE.

Contenido

ÍNDICE. 2
1.- DESCRIPCIÓN GENERAL. ..... - 4 -
1.1. Introducción. ..... - 4 -
1.2. Definiciones. ..... - 6 -
1.2.1. Responsabilidad penal. ..... - 6 -
1.2.2. Mapa de riesgos. ..... - 6 -
1.2.3. Canal de denuncias. ..... - 6 -
1.2.4. Exención penal de las personas jurídicas. ..... - 6 -
1.2.5. Diligencia debida. ..... - 6 -
1.2.6. Sistema disciplinario interno. ..... - 7 -
1.2.7. El Compliance Officer. ..... - 7 -
1.2.8. Ética empresarial. ..... - 7 -
1.2.9. Grupos de interés/Parte interesada. ..... - 7 -
1.2.10. Empleado. ..... - 7 -
1.2.11. Riesgo de "*compliance*" ..... - 7 -
1.2.12. Procedimiento. ..... - 7 -
1.2.13. Acción correctiva. ..... - 7 -
1.3. Manual de Prevención de Riesgos Penales. ..... - 8 -
2.- RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURÍDICAS. ..... - 9 -
2.1.- Mapa de riesgos. ..... - 9 -
2.1.1. Descripción de la empresa. ..... - 9 -
2.1.2. Relación de delitos. ..... - 13 -
2.2. CANAL DE DENUNCIAS. ..... - 63 -
2.2.1. Definición y participantes en el Canal de Denuncias. ..... - 63 -
2.2.2. Establecimiento del Canal de Denuncias. ..... - 64 -
2.2.3. La aplicación para la gestión de las denuncias. ..... - 65 -

Avda. Medina Azahara 4, 14005 Córdoba.
+34 957 762 000
buzon@sadeco.es / **www.sadeco.es**

2.2.4. El procedimiento de denuncias: características y fases. ..... - 66 -
2.2.5. Procedimientos para la investigación y resolución de denuncias. ..... - 69 -
2.3. PROTOCOLO DE TOMA DE DECISIONES. ..... - 75 -
2.3.1. El Comité del Compliance ..... - 75 -
2.3.2. Cargos Directivos. ..... - 76 -
2.3.3. Empleados. ..... - 77 -
2.3.4 Planificación, conciencia y cultura de cumplimiento penal. ..... - 77 -
2.3.5. Pautas prácticas para los procesos de toma de decisiones. ..... - 78 -
2.4. ÓRGANO DE CONTROL. ..... - 80 -
2.4.1 Introducción: ..... - 80 -
2.4.2 Modelo de responsable de prevención penal. ..... - 80 -
2.4.3. Pautas prácticas y plazos para el desarrollo de las funciones del Compliance Officer - 82 -
2.5. MODELO DE GESTIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS. ..... - 82 -
2.5.1. Planificar. ..... - 83 -
2.5.2. Organizar. ..... - 83 -
2.5.3. Controlar y evaluar. ..... - 83 -
2.6. SISTEMA DISCIPLINARIO. ..... - 84 -
2.7. Verificación periódica. ..... - 85 -
2.7.1 Participantes y responsabilidades. ..... - 85 -
2.7.2 Verificación y mejora del presente *Manual*. ..... - 85 -
2.7.3 Evaluación del presente *Manual*. ..... - 86 -
2.7.4 Aplicaciones prácticas del presente *Manual* en materia de verificación y evaluación. . - 87 -
3.- FORMACIÓN. ..... - 88 -

1.- DESCRIPCIÓN GENERAL.

1.1. Introducción.

La apertura de la llamada "*era compliance*" en nuestro ordenamiento jurídico, iniciada con la inclusión de la figura de la "*responsabilidad penal de las personas jurídicas*" en el Código Penal (en adelante, CP) ha supuesto una relevante novedad jurídica de importantes consecuencias a nivel empresarial. Ello se traduce en la imperativa necesidad de adoptar medidas coherentes y preventivas respecto a los nuevos parámetros de protección penal, así como implementar e incrementar, diligentemente, mecanismos de control y supervisión internos.

Cabe observar pues, que se pone fin al aforismo latino *"societas delinquere non potest"*, convirtiendo a las personas jurídicas en sujetos susceptibles de realizar delitos y, por ende, de asumir responsabilidad en su comisión. Responsabilidad que, tal y como preceptúa el art. 31.bis del CP, le podría ser imputada mediante un doble mecanismo. De un lado, por la actuación delictiva, en nombre y en beneficio de la empresa, de sus representantes legales o por los que, actuando individualmente o como integrantes de un órgano de aquélla, están autorizados para tomar decisiones en su nombre u ostentan facultades de organización y control.

De otro lado, por la transferencia de responsabilidad por defecto de control o culpabilidad de la organización. Este último criterio se utiliza para sancionar penalmente a la persona jurídica por los delitos cometidos por sus empleados, no habiendo ejercido sobre ellos un control diligente.

Esta reciente amenaza penal en el ámbito de las empresas ha requerido un notable esfuerzo para que las mismas adapten sus estructuras a la nueva órbita de cumplimiento normativo. En este sentido, es de agradecer, que la reforma penal, operada por la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo (en adelante, LO 1/2015) y que entró en vigor en julio de 2015, haya premiado la intención de las que apuestan por el cumplimiento, ofreciendo la posibilidad de exención penal (en sustitución de la mera atenuación hasta entonces existente) a quienes hayan adoptado, con éxito, modelos de prevención penal que incluyan medidas de control y vigilancia idóneas.

En conclusión, no cabe duda afirmar que la esfera "*compliance*", en relación con el modelo español de responsabilidad penal de las personas jurídicas, va a suponer todo un reto de adaptación, cumplimiento normativo, diligencia organizativa y previsión. Ahora bien, ello debe ser también observado y propuesto como una inmejorable e improrrogable oportunidad de mejora y no sólo en el ámbito de la seguridad jurídica. También en relación con los protocolos y procedimientos de funcionamiento interno ya existentes, así como, por supuesto, como una nueva perspectiva a la hora de evitar daños sobre la economía, imagen y reputación de la empresa en una eventual situación de comisión de delitos en su seno.

No estamos hablando de una responsabilidad civil o civil subsidiaria, sino de una responsabilidad penal de la empresa que es autónoma, complementaria e independiente de la de los administradores, pudiéndose añadir a ésta. De hecho, el art. 31 del CP señala que el "*que actúe como administrador de hecho o de derecho*

de una persona jurídica, o en nombre o representación legal o voluntaria de otro, responderá personalmente, aunque no concurran en él las condiciones, cualidades o relaciones que la correspondiente figura de delito requiera para poder ser sujeto activo del mismo, si tales circunstancias se dan en la entidad o persona en cuyo nombre o representación obre".

El art. 31.quinquies.1 del CP establece que las disposiciones relativas a la responsabilidad penal de las personas jurídicas no son aplicables al Estado, a las Administraciones públicas territoriales e institucionales, a los Organismos Reguladores, las Agencias y Entidades públicas Empresariales, a las organizaciones internacionales de Derecho público, ni a aquellas otras que ejerzan potestades públicas de soberanía o administrativas.

Sin embargo y en el caso de las sociedades mercantiles públicas, "*que ejecuten políticas públicas o presten servicios de interés económico general, solamente les podrán ser impuestas las penas previstas en las letras a) y g) del apartado 7 del artículo 33. Esta limitación no será aplicable cuando el juez o tribunal aprecie que se trata de una forma jurídica creada por sus promotores, fundadores, administradores o representantes con el propósito de eludir una eventual responsabilidad penal*" (art. 31. quinquies. 2).

Las penas a que aluden las letras a) y g) del art. 33.7 son las siguientes:

"*a) Multa por cuotas o proporcional.*

(…)

g) Intervención judicial para salvaguardar los derechos de los trabajadores o de los acreedores por el tiempo que se estime necesario, que no podrá exceder de cinco años.

La intervención podrá afectar a la totalidad de la organización o limitarse a alguna de sus instalaciones, secciones o unidades de negocio. El Juez o Tribunal, en la sentencia o, posteriormente, mediante auto, determinará exactamente el contenido de la intervención y determinará quién se hará cargo de la intervención y en qué plazos deberá realizar informes de seguimiento para el órgano judicial. La intervención se podrá modificar o suspender en todo momento previo informe del interventor y del Ministerio Fiscal. El interventor tendrá derecho a acceder a todas las instalaciones y locales de la empresa o persona jurídica y a recibir cuanta información estime necesaria para el ejercicio de sus funciones. Reglamentariamente se determinarán los aspectos relacionados con el ejercicio de la función de interventor, como la retribución o la cualificación necesaria.

La clausura temporal de los locales o establecimientos, la suspensión de las actividades sociales y la intervención judicial podrán ser acordadas también por el Juez Instructor como medida cautelar durante la instrucción de la causa".

1.2. Definiciones.

1.2.1. Responsabilidad penal.

Se trata de la obligación de responder de los actos delictivos, por los cuales se sufre la consecuencia de una sanción penal en las condiciones y formas establecidas por la Ley.

1.2.2. Mapa de riesgos.

Se trata del fruto de un análisis detallado de los riesgos penales (*"risk assesment")* a los que las actividades empresariales de la empresa y el modo en que ésta las ejerce pueden conducir. Es decir, la enumeración conjunta de los riesgos que existen o derivan de sus conductas o actividades en relación a la legislación penal y, por tanto, desde un punto de vista abstracto, a los tipos objetivos de los delitos que dan lugar a la responsabilidad penal de las personas jurídicas. En definitiva, se trata de valorar las probabilidades de la comisión de un delito, su impacto y posibles consecuencias, así como la prioridad en la importancia e intensidad con la que se presentan dichos riesgos (lo que supone, en realidad, priorizar los delitos con mayor posibilidad de comisión e impacto en relación con la empresa).

1.2.3. Canal de denuncias.

Mecanismo de comunicación interno para el conocimiento e información de los incumplimientos del plan de prevención, con el objeto de su evitación, subsanación y sanción.

1.2.4. Exención penal de las personas jurídicas.

Beneficio jurídico que se aplica, liberando de toda responsabilidad penal, a quienes cumplan con los requisitos del art. 31.bis.2 del CP. Estos son básicamente:

a) La adopción y ejecución eficaz, antes de la comisión del delito, de modelos de organización y gestión dotados de medidas de vigilancia y control idóneas.
b) Que la supervisión del funcionamiento y cumplimiento del modelo de prevención implantado haya sido conferida a un órgano de la persona jurídica con poderes autónomos de iniciativa y de control.
c) Que los autores individuales hayan cometido el delito eludiendo fraudulentamente los modelos de organización y de prevención.
d) Que no se haya producido una omisión o un ejercicio insuficiente de sus funciones de supervisión, vigilancia y control por parte del Comité.

1.2.5. Diligencia debida.

Forma de actuación de acuerdo con los parámetros y estándares de la entidad y su sector de actividad. Estos pueden ser de sentido positivo (hacer) o negativo (omitir hacer) y cuya observancia está encaminada a conseguir los objetivos que dan lugar al cumplimiento.

1.2.6. Sistema disciplinario interno.

Conjunto de normas de sanción para los empleados y departamentos que se alejen de la observancia de las normas del plan de prevención penal, posibilitando e incrementando el riesgo de comisión de delitos en el seno de la empresa.

1.2.7. El Compliance Officer.

El término anglosajón "*Compliance Officer*", cuya traslación al ámbito español es la figura del Compliance Officer, hace referencia al requisito de existencia de una figura autónoma que asuma las tareas de vigilancia y control (art. 31.2.2ª del CP). En empresas de pequeñas dimensiones (las que según la legalidad vigente pueden presentar cuenta de pérdidas y ganancias abreviada), existe la posibilidad de que estas tareas sean desarrolladas, directamente, por el órgano de administración.

1.2.8. Ética empresarial.

Conjunto de principios, valores, normas y pautas, que definen un buen comportamiento personal y social en la empresa. Todos ellos están encaminados a generar relaciones de confianza, transparencia y seguridad jurídica, tanto en el interior de la organización como respecto a los grupos de interés externos y la sociedad en su conjunto.

1.2.9. Grupos de interés/Parte interesada.

Grupos de personas o empresas que se ven afectados por las diferentes actuaciones de la empresa.

1.2.10. Empleado.

Individuo con una relación que está reconocida como laboral en la legislación nacional o en la práctica.

1.2.11. Riesgo de "*compliance*".

Efecto de la incertidumbre en los objetivos de "*compliance*".

1.2.12. Procedimiento.

Forma específica de llevar a cabo una actividad o proceso.

1.2.13. Acción correctiva.

Acción para eliminar la causa de un incumplimiento en materia de "*compliance*" y evitar que vuelva a ocurrir.

1.3. Manual de Prevención de Riesgos Penales.

El *Manual de Prevención de Riesgos Penales* (en adelante, el *Manual*) es la expresión, gráfica y tangible, del modelo de prevención penal o de cumplimiento y al que hace referencia el CP. Es el elemento clave sobre el que pivota la prevención de la responsabilidad penal de las personas jurídicas, ya que su existencia y desarrollo eficaz otorgan a estas últimas la seguridad jurídica de poder optar a la exención prevista en el art. 31.bis.2 del CP.

El presente *Manual* es, en definitiva, un mecanismo empresarial personalizado para poder llevar a cabo, de forma ordenada, las labores de prevención, control y supervisión de los objetivos en materia de cumplimiento normativo.

La reciente reforma del CP, a través de la LO 1/2015, ha especificado, de un modo genérico, los contenidos que, como mínimo, deben incorporar los "*modelos de organización y gestión*" (términos con los que el CP ha nombrado a los modelos de prevención penal). La elaboración del *Manual* es un proceso personalizado que requiere del conocimiento previo y análisis de la estructura, características y especificidades de la empresa, así como de la evaluación, análisis y mejora de sus procedimientos de funcionamiento o de sus protocolos de conducta internos. Este *Manual* debe cumplir, al menos, con los siguientes **requisitos**:

1. Identificar las actividades en cuyo ámbito pueden ser cometidos los delitos que deben ser prevenidos.
2. Establecer los protocolos o procedimientos que concreten el proceso de formación de la voluntad de la persona jurídica, de adopción de decisiones y de ejecución de estas con relación a aquéllos.
3. Disponer de modelos de gestión de los recursos financieros adecuados para impedir la comisión de los delitos que deben ser prevenidos.
4. Imponer la obligación de informar de posibles riesgos e incumplimientos al organismo encargado de vigilar el funcionamiento y observancia del modelo de prevención.
5. Establecer un sistema disciplinario que sancione, adecuadamente, el incumplimiento de las medidas que establezca el modelo.
6. Realizar una verificación periódica de este último y de su eventual modificación cuando se pongan de manifiesto infracciones relevantes de sus disposiciones o se produzcan cambios en la organización, en la estructura de control o en la actividad desarrollada que los hagan necesarios.

PRINCIPIOS GENERALES

Principio de Cercanía
✓ Trato Igualitario de trabajadores, con independencia de su estatus, presentando la atención como eje principal. ✓ Difundir información de forma accesible y sencilla. ✓ Facilitar la comunicación entre los distintos estamentos profesionales.

Principio de Eficiencia
✓ No admitir uso indebido de caudales públicos ✓ Evitar riesgos al interés público ✓ Defender el medio ambiente y priorizar el desarrollo sostenible.
Principio de Profesionalidad
✓ Utilizar la información obtenida sólo para el fin por el que se recibe. ✓ Cumplir las funciones encomendadas con la diligencia debida. ✓ Imparcialidad e independencia en la actuación y toma de decisiones.
Principio de Transparencia
✓ Información empresarial veraz, adecuada y congruente. ✓ Relaciones con las distintas Administraciones Públicas bajo el criterio de legalidad, cooperación y transparencia. ✓ Evitar, antes de que surjan, el conflicto de intereses. ✓ Seguir los trámites ante actuaciones irregular.

2.- RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURÍDICAS.

2.1.- Mapa de riesgos.

2.1.1. Descripción de la empresa.

2.1.1.1. Datos básicos.

- **Denominación Social**: "*Empresa Municipal Saneamientos de Córdoba, S.A.*"
- **Nombre Comercial:** "*SADECO*".
- **Nacionalidad:** española.
- **Domicilio Social:** Avenida de Media Azahara, núm. 4. Córdoba.
- **Capital Social:** CINCO MILLONES SETECIENTOS CINCUENTA Y DOS MIL DOSCIENTOS SESENTA Y SIETE (5.752.267) EUROS.
- **Fecha de constitución:** 24 de septiembre de 1986, según acuerdo adoptado por el Pleno del Excmo. Ayuntamiento de Córdoba.

2.1.1.2. Órgano de Gobierno:

Se incluye en documento *"ANEXO I del Manual. Órgano de Gobierno."*

2.1.1.3. Número de socios:

Sociedad Unipersonal.

2.1.1.4. Modo de adopción de acuerdos:

Según sus Estatutos sociales y el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (en adelante, LSC).

2.1.1.5. Número de trabajadores:

836 a 31 de diciembre de 2024.

2.1.1.6. Página web:

www.sadeco.es.

2.1.1.7. Descripción de la actividad.

El art. 2 de los Estatutos sociales de la empresa define su objeto social de la forma siguiente:

"Constituye el objeto de SANEAMIENTOS DE CORDOBA, S.A., la prestación de los siguientes servicios públicos y actividades:

1. *Servicios públicos de higiene urbana. Entre ellos se encuentran los de limpieza viaria, gestión de residuos, limpieza de edificios, sanidad animal, control de plagas, jardinería y actividades conexas o derivadas de las anteriores.*
2. *Fabricación y comercialización de los productos que se obtengan de la prestación de los servicios públicos de higiene urbana, así como el estudio y experimentación de las técnicas relacionadas con las mismas.*
3. *La mejora y protección del medio ambiente, así como la lucha contra la contaminación.*
4. *La recaudación voluntaria de las exacciones municipales que se le encomiende.*
5. *Con carácter general y sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo siguiente de este apartado, la presente sociedad, realizará las actuaciones previstas en el Convenio Marco suscrito con el Ayuntamiento de Córdoba que, no obstante, podrá ser modificado por el mismo procedimiento establecido para su aprobación.*

Además, la presente sociedad podrá, en su consideración de medio propio del Ayuntamiento de Córdoba, realizar otras actuaciones que, sin estar previstas en el Convenio Marco, le sean encomendadas con una financiación complementaria suficiente y que serán aprobadas por el Consejo de Administración, que sólo podrá rechazarlas por financiación insuficiente, quedar fuera del objeto o fines de la sociedad, imposibilidad técnica u otras causas similares debidamente justificadas. El importe de la financiación será fijado en los términos previstos en el artículo 24.6 de la Ley de Contratos del Sector Público.

Las indicadas actividades también podrán ser desarrolladas por la Sociedad, total o parcialmente de modo indirecto, mediante la participación en otra u otras Sociedades con objeto análogo, pudiendo constituir fundaciones al efecto".

De lo anterior se deduce que SADECO se encuadra en lo que el art. 85.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (en adelante, LRBRL), entiende como una sociedad mercantil local, cuyo capital social es de íntegra titularidad pública y a través de la cual el Municipio realiza una gestión directa de los servicios públicos que son de su competencia.

En el supuesto concreto de SADECO, se están desarrollando, por gestión directa, las competencias que el art. 25.2 de la LRBRL, atribuye al Municipio como propias, concretamente las de las letras b), j) y n):

"b) Medio ambiente urbano: en particular, parques y jardines públicos, gestión de los residuos sólidos urbanos y protección contra la contaminación acústica, lumínica y atmosférica en las zonas urbanas.

…

j) Protección de la salubridad pública.

…

n) Participar en la vigilancia del cumplimiento de la escolaridad obligatoria y cooperar con las Administraciones educativas correspondientes en la obtención de los solares necesarios para la construcción de nuevos centros docentes. La conservación, mantenimiento y vigilancia de los edificios de titularidad local destinados a centros públicos de educación infantil, de educación primaria o de educación especial".

Por tanto y en línea con lo expuesto previamente, SADECO actualmente desarrolla las siguientes líneas de negocio a través de las distintas áreas de la empresa:

- **Servicios operativos,** dentro del cual se pueden distinguir varias actividades:
  - Servicio de recogida y transporte de residuos municipales.
  - Servicio de limpieza viaria.
  - Servicio de limpieza de jardines.
  - Servicio de limpieza de colegios y edificios municipales.
  - Servicio de Mantenimiento de mobiliario urbano.
- **Complejo Medioambiental de Córdoba "Juan Revilla",** se ocupa de:
  - Servicio de producción y eliminación de residuos.
  - Servicio de mantenimiento industrial.
- **Centro de Salud y Bienestar Animal.**
  - Control y sanidad animal.
  - Control de plagas y servicios especiales.

CNAE: 3811 (Recogida de Residuos no peligrosos).

2.1.1.8. Actividades de riesgo: aspectos generales.

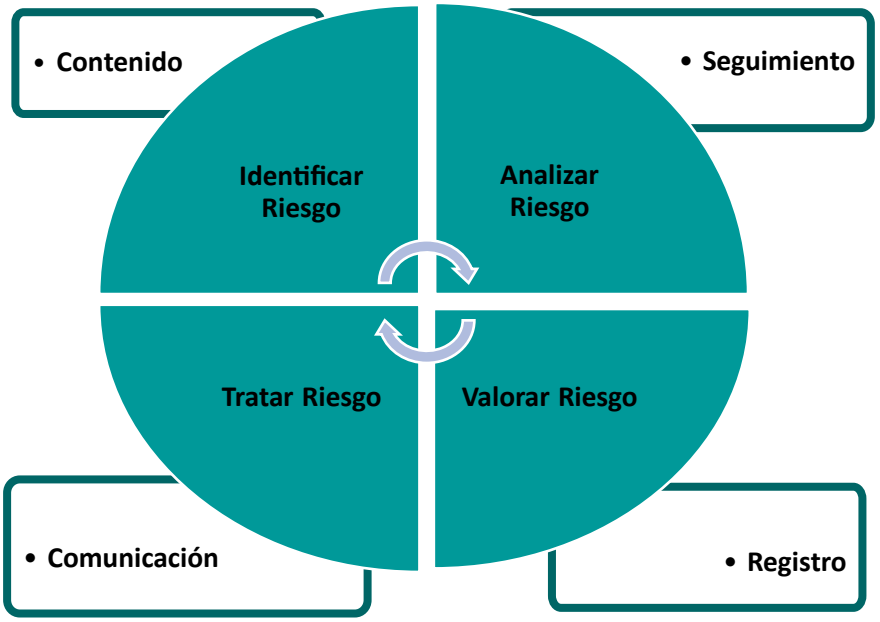
La empresa ha identificado las actividades propias que conforman su negocio y las conductas o comportamientos que pueden tener lugar en su ejercicio, entre los cuales, y desde un punto de vista abstracto, pueden llegar a cometerse dichos delitos. Por tanto, han de ser objeto de supervisión por el Compliance Officer.

Las actividades de riesgo son aquellas conductas, propias de la actividad de la empresa, en cuyo ejercicio cabe la comisión de un delito. La clasificación de una actividad como de riesgo no supone que sea ilícita o delictiva, sino en la que, si no se toman las debidas precauciones, pueden producirse situaciones que generen conflictos con implicaciones penales.

A estos efectos, el Comité de Compliance de la empresa ha elaborado este Manual, mediante el cual se realiza un análisis de los tipos delictivos más probables incluidos en la reforma del CP.

El primer paso de este Manual es elaborar un mapa de riesgos, para cual atenderemos tanto a la relación de conductas o comportamientos de la empresa, propias de sus actividades, como a los delitos a los que hace referencia la reforma mencionada. Se identificarán:

- Las distintas actividades, por ser fuentes de riesgo, sean tangibles o intangibles. La actividad incluirá un análisis del organigrama de los servicios y personal.
- Causas, amenazas y oportunidades. Problemas detectados a resolver. Unificación de criterios.
- Vulnerabilidades y capacidades.



También incluye determinadas pautas o comportamientos, que, aun no incurriendo en los tipos penales susceptibles de ser realizados por la persona jurídica, pueden ser reprendidos penalmente en el ámbito de la responsabilidad personal penal de cada miembro o trabajador de la misma, e incidir, en consecuencia, en el ámbito de su responsabilidad civil.

La clasificación del riesgo de cada delito y su impacto se analizan, de manera independiente, incluyendo los elementos de detección y las pautas de conducta a adoptar.

2.1.2. Relación de delitos.

Análisis de cada tipo delictivo y su nivel de riesgo, conductas típicas, análisis e identificación de las actividades en cuyo ámbito puedan ser cometidos los delitos que deben ser prevenidos. Pautas de conducta y elementos de detección de la infracción.

2.1.2.1. Tráfico ilegal de órganos o su trasplante.			
NIVEL DE RIESGO DE COMISIÓN:	**NULO**	**IMPACTO ESTIMADO:**	**NULO**

A. Tipificación.

Art. 156.bis.3 del CP.

B. Conductas típicas.

a) Promover, favorecer, facilitar o publicitar la obtención o el tráfico ilegal de órganos humanos ajenos o su trasplante.
b) Ser receptor del órgano o consentir la realización del trasplante conociendo su origen ilícito.

C. Pena a la persona jurídica.

a) Multa del triple al quíntuple del beneficio obtenido.
b) Posible intervención judicial.

D. Actividades de riesgo.

No se han identificado comportamientos típicos específicos en relación a esta empresa, ni riesgos posibles, pues no guardan relación con sus actividades ordinarias ni se conoce ningún ámbito o actuación, dentro de la misma, donde puedan tener lugar este tipo de delitos. No resulta posible prever actividades en cuyo contexto podrían, hipotéticamente, producirse, por lo que no cabe el establecimiento de pautas de conducta o de elementos de detección de la infracción.

Asimismo, la empresa no dispone de medios técnico-quirúrgicos para extraer o transportar órganos humanos por no corresponder con su objeto social. Tampoco disponen de medios de transporte refrigerado.

2.1.2.2. TRATA DE SERES HUMANOS.			
NIVEL DE RIESGO DE COMISIÓN:	**NULO**	**IMPACTO ESTIMADO:**	**NULO**

A. Tipificación.

Art. 177.bis del CP.

B. Conductas típicas.

a) Desde España, en tránsito, o con destino a ella, captar, transportar, trasladar, acoger, recibir, intercambiar o transferir el control sobre personas, empleando violencia, intimidación, engaño o abusando de una situación de superioridad, de necesidad o de vulnerabilidad de la víctima y con cualquiera de las finalidades tipificadas.
b) Llevar a cabo las acciones descritas con menores de edad.

C. Pena a la persona jurídica.

a) Multa del triple al quíntuple del beneficio obtenido.
b) Posible intervención judicial.

D. Actividades de riesgo.

De los 836 trabajadores con los que cuenta la empresa a 31 de diciembre de 2015, el 99 por 100 son de nacionalidad española, aunque, excepcionalmente, se contrate a algún extranjero en proyectos relacionados con asuntos sociales.

Del total de trabajadores, el 53 por 100 tiene la categoría de peón ordinario, un 36 por 100 alguna especialidad y el 11 por 100 restante son mandos o personal de administración.

En cuanto a los horarios del personal empleado, por regla general, son de jornada continua y 5 días de trabajo a la semana. Cubren las 24 horas del día, se establecen

1.647 horas/año de forma general y 1.603 horas/año para los que ejercen trabajo nocturno.

Los 849 trabajadores tienen su situación laboral regularizada según las condiciones que establece el Estatuto de los Trabajadores, se cumple el Convenio colectivo de aplicación y la normativa laboral vigente.

Además, la empresa consta de un departamento de recursos humanos que cuida por el cumplimiento de los estándares socio-laborales dentro de la organización empresarial.

La empresa no tiene relación con proveedores internacionales ni importa productos del exterior.

No se han identificado comportamientos típicos específicos en relación con esta empresa, ni riesgos posibles, pues no guardan relación con sus actividades ordinarias ni se conoce ningún ámbito o actuación, dentro de la misma, donde puedan tener lugar este tipo de delitos. No resulta posible prever actividades en cuyo contexto podrían, hipotéticamente, producirse. Ahora bien, se establecen, a continuación, elementos de detección y pautas de conducta de seguimiento obligatorio en el futuro.

E. Elementos de detección.

La empresa ha de guardar especial celo en la contratación de trabajadores, así como empresas colaboradoras, especialmente cuando se trate de contrataciones internacionales con determinados países de riesgo, en los cuales no se puedan garantizar los Derechos Humanos.

F. Pautas de conducta.

Para evitar riesgos la empresa debe:

a) Firmar siempre un contrato de prestación de servicios previo al inicio de la relación mercantil o comercial.
b) Solicitar documento identificativo.

2.1.2.3. DELITO DE ACOSO SEXUAL.			
NIVEL DE RIESGO DE COMISIÓN:	**BAJO**	**IMPACTO ESTIMADO:**	**MEDIO ALTO**

A. Tipificación.

Art. 184.1,2,3 y 4

B. Conductas típicas.

a) Cuando se solicita favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente, de prestación de servicios o análoga, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante.

C. Pena a la persona jurídica.

a) Multa de seis meses a dos años.
b) Posible intervención judicial.

D. Actividades de riesgo.

No se han identificado comportamientos típicos específicos en relación con esta empresa, ni riesgos posibles, pues no guardan relación con sus actividades ordinarias ni se conoce ningún ámbito o actuación, dentro de la misma, donde puedan tener lugar este tipo de delitos. No resulta posible prever actividades en cuyo contexto podrían, hipotéticamente, producirse. Ahora bien, se establecen, a continuación, elementos de detección y pautas de conducta de seguimiento obligatorio en el futuro, como la implantación del protocolo de acoso, y canales de denuncia.

E. Elementos de detección.

La empresa ha de guardar especial celo en la contratación de trabajadores, teniendo en cuenta ciertos rasgos, no solo en la contratación, si no en el desarrollo de su actividad en la organización como puede ser sentimiento de superioridad, personalidad obsesiva, o narcisista, dificultad para gestionar el estrés, conductas verbales, y gestos o conductas no verbales como contactar física o verbalmente de forma innecesaria y no deseada, Insinuar mejoras laborales o académicas a cambio de favores sexuales, enviar mensajes de correo electrónico o comunicaciones en general sexuales, así como cambios de comportamientos en las víctimas.

F. Pautas de conducta.

Para evitar riesgos la empresa debe:

a) Mantener implementado el protocolo de acoso, así como aseguramiento de su comunicación y distribución a todo el personal trabajador de la organización
b) Canal de denuncia activo
c) Protocolo disciplinario

2.1.2.4. DELITOS RELATIVOS A LA PROSTITUCIÓN Y A LA CORRUPCIÓN DE MENORES.			
NIVEL DE RIESGO DE COMISIÓN:	**NULO**	**IMPACTO ESTIMADO:**	**NULO**

A. Tipificación.

Arts. 187, 188 y 189 del CP.

B. Conductas típicas.

a) Determinar a una persona, mayor de edad, a ejercer o a mantenerse en la prostitución, empleando violencia, intimidación, engaño o abusando de una situación de superioridad o necesidad de la víctima.
b) Lucrarse explotando la prostitución de otra persona, aún con su consentimiento.

c) Inducir, promover, favorecer o facilitar la prostitución de un menor de edad o una persona con discapacidad necesitada de especial protección, o lucrarse con ello, o explotar a un menor o persona con discapacidad.
d) Cometer los hechos con violencia o intimidación.
e) Solicitar, aceptar u obtener, a cambio de una remuneración o promesa, una relación sexual con una persona menor de edad o una persona con discapacidad necesitada de especial protección.
f) Captar o utilizar a menores de edad o a personas con discapacidad necesitadas de especial protección con fines o en espectáculos exhibicionistas o pornográficos, tanto públicos como privados, o elaborar cualquier clase de material pornográfico, cualquiera que sea su soporte, o financiar cualquiera de estas actividades o lucrarse con ellas.
g) Producir, vender, distribuir, exhibir, ofrecer o facilitar la producción, venta, difusión o exhibición por cualquier medio de pornografía infantil o en cuya elaboración hayan sido utilizadas personas con discapacidad necesitadas de especial protección, o poseerlo para estos fines, aunque el material tuviere su origen en el extranjero o fuere desconocido.
h) Asistir, a sabiendas, a espectáculos exhibicionistas o pornográficos en los que participen menores de edad o personas con discapacidad necesitadas de especial protección.
i) Para su propio uso adquirir o poseer pornografía infantil o en cuya elaboración se hubieran utilizado personas con discapacidad necesitadas de especial protección.
j) Acceder, a sabiendas, a pornografía infantil o en cuya elaboración se hubieran utilizado personas con discapacidad necesitadas de especial protección, por medio de las tecnologías de la información y la comunicación.
k) Tener bajo potestad, tutela, guarda o acogimiento, a un menor de edad o una persona con discapacidad necesitada de especial protección y, con conocimiento de su estado de prostitución o corrupción, no hacer lo posible para impedir su continuación en tal estado, o no acuda a la Autoridad competente para el mismo fin si carece de medios para la custodia del menor o persona con discapacidad necesitada de especial protección.

C. Pena a la persona jurídica.

a) a) Multa del triple al quíntuple del beneficio obtenido si el delito cometido por la persona física tiene prevista una pena de prisión de más de 5 años.
b) b) Multa del doble al cuádruple del beneficio obtenido si el delito cometido por la persona física tiene prevista una pena de prisión de más de 2 años no incluida la anterior
c) Multa del doble al triple del beneficio obtenido en el resto de los supuestos.
d) Posible intervención judicial.

Por tanto, la multa puede ir desde el doble al quíntuple del beneficio obtenido.

D. Actividades de riesgo.

Teniendo en cuenta el objeto social de la empresa y las actividades a la que se dedica, no resultan riesgos, reales ni potenciales, en relación con este tipo delictivo, que pudieran ser tenidos en cuenta como de posible realización por parte de esta, máxime, si tenemos en cuenta que la relación con menores es nula.

En concreto:

a) La empresa no cuenta con ningún menor de edad en su plantilla.
b) No realiza espectáculos o exhibiciones como actividad social.
c) Tiene disponibilidad de medios técnicos de grabación audiovisual, pero ni fabrica ni distribuye material audiovisual.
d) A pesar de que consta de material en soporte informático, no se descargan archivos que pudieran tener un contenido ilícito.

E. Elementos de detección.

No obstante, podría darse un riesgo con el manejo y uso de los ordenadores de la empresa por parte de los usuarios, no directamente relacionado con su responsabilidad penal. Sin perjuicio de lo cual y a fin de evitar toda posible actividad ilícita o no ética, se prohíbe a todos los empleados el uso de los equipos de trabajo para prácticas ajenas al desarrollo de la actividad laboral, a salvo de pequeños usos personales, tales como lectura de prensa o manejo de las cuentas bancarias personales.

La empresa prohíbe, expresamente, el uso de sus equipos informáticos para el desarrollo de las conductas mencionadas y establece mecanismos de control sobre los contenidos obrantes en los mismos, así como en los accesos a Internet, a fin de asegurar su uso adeudado, y, por supuesto, no delictivo. En este sentido, cuenta, dentro del sistema de seguridad de red “Wifi”, con una “segunda Vlan”, mediante la cual se detecta la navegación en Internet de los usuarios y una tercera relativa a los datos “Wifi” de invitados.

2.1.2.5. DELITOS CONTRA LA INTIMIDAD Y ALLANAMIENTO INFORMÁTICO. DESCUBRIMIENTO Y REVELACIÓN DE SECRETOS.			
NIVEL DE RIESGO DE COMISIÓN:	**NULO**	**IMPACTO ESTIMADO:**	**NULO**

A. Tipificación.

Arts. 197, 197.bis, 197.ter y 197.quinquies del CP.

B. *Conductas típicas.*

a) Apoderarse de papeles, cartas, mensajes de correo electrónico documentos o efectos personales, interceptar telecomunicaciones o utilizar artificios técnicos de escucha, transmisión, grabación o reproducción para descubrir secretos o vulnerar la intimidad de otro.
b) Apoderarse, utilizar o modificar, en perjuicio de tercero, datos reservados de carácter personal o familiar de otro que se hallen registrados en ficheros o soportes informáticos, electrónicos o telemáticos, o en cualquier otro tipo de archivo o registro, público o privado.
c) Difundir, revelar o ceder a terceros los datos o hechos descubiertos o imágenes.
d) Realizar los hechos con fines lucrativos.
e) Sin autorización de la persona afectada, difundir, revelar o ceder a terceros, imágenes o grabaciones audiovisuales de aquélla que hubiera obtenido con su anuencia en un domicilio o en cualquier otro lugar fuera del alcance de la mirada de terceros, cuando la divulgación menoscabe gravemente la intimidad personal de esa persona.
f) Acceder o facilitar a otro el acceso al conjunto o una parte de un sistema de información o se mantenga en él en contra de la voluntad de quien tenga el legítimo derecho a excluirlo, vulnerando las medidas de seguridad y sin estar debidamente autorizado.
g) Interceptar transmisiones no públicas de datos informáticos que se produzcan desde, hacia o dentro de un sistema de información, incluidas las emisiones electromagnéticas de los mismos.
h) Producir, adquirir para propio uso, importar o facilitar a terceros un programa informático para cometer delitos o una contraseña de ordenador, un código de acceso o datos similares que permitan acceder a la totalidad o parte del sistema de información.

C. *Pena a la persona jurídica.*

a) Multa de 6 meses a 2 años.
b) Posible intervención judicial.

D. *Actividades de riesgo.*

Las actividades de riesgo de la empresa en este ámbito están relacionadas con el uso de sus plataformas y aplicaciones informáticas para el alojamiento y análisis de datos derivados de sus actividades, así como para su propio funcionamiento. Siendo las mismas, las siguientes:

a) Haciendo uso de las claves de la empresa, entrar en el sistema informático y apoderarse de información confidencial.
b) Revelar contenido de ficheros de clientes.
c) Acceder, sin tener consentimiento para ello, a un sistema informático.

d) No cumplir la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos (en adelante, LOPD).

Partiendo de lo anterior, la empresa cuenta con un fichero especial en relación a la identidad de los titulares en base informática y existen controles de acceso a la misma. Además, el personal no tiene acceso a información completa que identifique movimientos y números de tarjeta con titulares.

E. Elementos de detección.

En este ámbito la empresa cuenta con un Documento de Seguridad en materia de protección de datos y cumplimiento de la LOPD, así como con auditoría externa de seguimiento.

Cada aplicación cuenta con elementos de seguimiento de registros de accesos, sin perjuicio de las obligaciones asumidas por contrato. Por lo tanto y al margen de las pautas de seguimiento que obligan al responsable del fichero, previsto en el citado Documento, las aplicaciones de la empresa están dotadas de elementos propios de detección. El seguimiento, tanto del cumplimiento de estas medidas técnicas como de las personales, es también obligación del Compliance Officer, quien deberá asegurarse de su adecuado mantenimiento y del correcto Canal de Denuncias por parte de los usuarios en caso de detección de posibles irregularidades.

F. Pautas de conducta.

La empresa prohíbe expresamente a todos sus miembros:

a) Violar el secreto de correspondencia.
b) Realizar escuchas telefónicas.
c) La revelación, difusión o cesión de información de datos personales.
d) Apoderarse, de forma indebida, de papeles, cartas, mensajes de correo electrónico o de cualquier otro documento para descubrir secretos.
e) Divulgar, de manera no autorizada, datos personales mediante copia de fichero mecanizado o de reproducción de programas informáticos de protección legal, entrañando pérdida económica para sus propietarios legítimos.
f) Proporcionar claves de acceso de usuarios a terceros no autorizados.
g) El acceso sin permiso al sistema informático, así como la utilización de claves de usuarios de terceros sin autorización.
h) Interceptar datos o correos electrónicos de terceros.
i) La usurpación y cesión de datos reservados de carácter personal.
j) La difusión de mensajes injuriosos o calumniosos a través de Internet.
k) Utilizar programas informáticos para alterar, simular o falsear documentos de la empresa.

l) La utilización indebida del sistema informático con el fin de apoderarse se difunda o no, de información confidencial.

Asimismo, establece una serie de medidas de seguridad, dentro de sus propios sistemas, encaminadas a garantizar, tanto las conexiones seguras entre los usuarios como la seguridad de la información, y conservar el registro de las posibles irregularidades en el ejercicio de la actividad. En este sentido y como ya se ha mencionado, cabe destacar que:

a) El acceso a la seguridad de la oficina y a las bases de datos se realiza mediante clave de acceso.
b) Los empleados no tienen acceso a información de movimientos ni números de tarjeta con titulares.
c) Existen medidas para identificar el acceso a la información por parte de los empleados.

2.1.1.6. ESTAFA.			
NIVEL DE RIESGO DE COMISIÓN:	**BAJO**	**IMPACTO ESTIMADO:**	**BAJO**

A. Tipificación.

Arts. 248, 249, 250, 251 y 251.bis del CP.

B. Conductas típicas.

a) Utilizar, con ánimo de lucro, engaño bastante para producir error en otro, induciéndolo a realizar un acto de disposición en perjuicio propio o ajeno.
b) Con ánimo de lucro, valiéndose de manipulación informática, conseguir una transferencia patrimonial no consentida en perjuicio de otro.
c) Fabricar, introducir, poseer o facilitar programas informáticos específicamente destinados a la comisión de estafas.
d) Utilizar los datos obrantes en tarjetas de crédito o débito, así como cheques de viaje y realizar operaciones en perjuicio de titular o tercero.
e) Atribuirse sobre una cosa, mueble o inmueble, facultad de disposición de la que se carece y enajenarla, gravarla o arrendarla a otro, en perjuicio de este o de tercero.
f) Disponer de una cosa, mueble o inmueble, ocultando la existencia de cualquier carga sobre la misma, o enajenándola como libre, volver a enajenarla, antes de la transmisión al transmitente.
g) Otorgar en perjuicio de otro un contrato simulado.

C. Pena a la persona jurídica.

a) Multa del triple al quíntuple de la cantidad defraudada, si el delito es cometido por persona física y la pena de prisión es de más de 5 años.
b) Multa del doble al cuádruple de la cantidad defraudada en el resto de los casos.
c) Posible intervención judicial.

Por tanto, la multa puede ir desde un mínimo del doble hasta un máximo del quíntuple de la cantidad defraudada.

D. Actividades de riesgo.

La empresa no cuenta con medios informáticos que les permitan acceder a datos personales de terceras personas, como pudieran ser sus datos bancarios. Tampoco de medios o formas de contacto con otras empresas que les pudieran facilitar los antedichos datos.

Carece de acceso a tarjetas, de crédito o débito, de trabajadores o de personas ajenas a la empresa, y nunca ha realizado operaciones en perjuicio de su titular o de un tercero mediante el uso de tarjetas de crédito.

Ahora bien, pueden llevarse a cabo actividades de riesgo por parte de personal de la empresa a título individual.

E. Elementos de detección.

La empresa establece determinadas medidas de prevención:

a) Cuenta con mecanismos en materia de seguridad respecto de sus bases de datos.
b) Respecto al personal que tiene acceso a los recursos informáticos, solo tienen acceso el equipo directivo, los técnicos, mandos intermedios y personal administrativo; y siempre con una finalidad de gestión, cumplimiento de la normativa vigente y en apoyo a su trabajo.

F. Pautas de conducta.

Cuando tenga lugar la detección de una estafa o fraude por parte del personal de la empresa, será preceptivo que la persona que los detecte recabe toda la documentación destinada a verificar que, efectivamente, tiene lugar su existencia y trasladarla al Compliance Officer.

2.1.1.7. FRUSTRACIÓN DE LA EJECUCIÓN.			
NIVEL DE RIESGO DE COMISIÓN:	**BAJO**	**IMPACTO ESTIMADO:**	**BAJO**

A. Tipificación.

Arts. 257, 258, 258.bis, 258.ter, 259 y 259.bis del CP.

B. Conductas típicas.

a) Alzarse con bienes en perjuicio de acreedores.
b) Realizar actos de disposición patrimonial o generador de obligaciones que dilaten, dificulten o impidan la eficacia de un embargo o de un procedimiento ejecutivo o de apremio, judicial, extrajudicial o administrativo, iniciado o de previsible iniciación.
c) Realizar actos de disposición, contraer obligaciones, que disminuyan el patrimonio, u ocultar, por cualquier medio, elementos del patrimonio sobre los que la ejecución podría hacerse efectiva, con la finalidad de eludir el pago de responsabilidades civiles derivadas de un delito.
d) Presentar, en un procedimiento de ejecución judicial o administrativo, una relación de bienes o patrimonio incompleta, e impedir, dilatar o dificultar la satisfacción del acreedor.
e) Dejar de facilitar el deudor la relación de bienes.
f) Hacer uso de bienes embargados por Autoridad pública que hubieran sido constituidos en depósito.

C. Pena a la persona jurídica.

a) Multa de 2 a 5 años, si el delito cometido por persona física prevé una pena de más de 5 años.
b) Multa de 1 a 3 años, si el delito cometido por persona física prevé una pena de más de 2 años y no incluida en el apartado anterior.
c) Multa de 6 meses a 2 años, en el resto de los casos.
d) Posible intervención judicial.

Por tanto, la pena de multa puede ir desde el mínimo de 6 meses al máximo de 5 años.

D. Actividades de riesgo.

Cuando tienen lugar embargos o requerimientos judiciales, el departamento de recursos humanos se encarga de recibir y gestionar dichas peticiones cuando se refieren a empleados y el departamento económico en los demás supuestos.

No se aprecian en la empresa actividades que puedan suponer la frustración de una ejecución.

Por tanto, no cabe considerar que exista el riesgo de cometer este delito. Ahora bien, se establecen, a continuación, elementos de detección y pautas de conducta de seguimiento obligatorio en el futuro.

E. Elementos de detección.

La empresa tiene establecidas medidas de vigilancia respecto de cualquier situación que pueda desembocar en la frustración de una ejecución respecto de empleados o de terceros.

El departamento de recursos humanos se encarga de hacer las nóminas, y las facturas son emitidas por las áreas operativas y el departamento económico, siempre bajo la supervisión de este último.

Se llevan a cabo, periódicamente, la evaluación de los procedimientos judiciales o de ejecuciones abiertas, variaciones del nivel de riesgo empresarial, análisis de saldos y relaciones con acreedores.

F. Pautas de conducta.

La empresa sigue estas pautas de conducta:

a) Recaba asesoramiento jurídico externo ante cualquier indicio de que la propia empresa o un deudor pueda encontrarse en una situación de falta de liquidez o insolvencia.
b) Atiende, en el plazo más breve posible y dentro del habilitado al efecto, los requerimientos de embargos de saldos por parte de las Administraciones Públicas (en especial de la Hacienda Pública y la Seguridad Social).

2.1.2.8 INSOLVENCIAS PUNIBLES			
NIVEL DE RIESGO DE COMISIÓN:	**NULO**	**IMPACTO ESTIMADO:**	**NULO**

A. Tipificación.

Arts. 260, 261 y 261.bis del CP.

B. Conductas típicas.

a) Encontrándose en una situación de insolvencia actual o inminente, realizar alguna de estas conductas:
   - Ocultar, causar daños o destruir los bienes o elementos patrimoniales que estén incluidos en la masa del concurso en el momento de su apertura.
   - Realizar actos de disposición mediante la entrega o transferencia de dinero u otros activos patrimoniales que no guarden proporción con la situación patrimonial del deudor, ni con sus ingresos, y que carezcan de justificación económica o empresarial.
   - Realizar operaciones de venta o prestaciones de servicio por precio inferior al coste de adquisición o producción sin justificación económica.

- Simular créditos de terceros o proceder a reconocer créditos ficticios.
- Participar en negocios especulativos sin justificación económica y resulte contrario al deber de diligencia en gestión de asuntos económicos.
- Incumplir el deber legal de llevar contabilidad, llevar doble contabilidad o cometer irregularidades que sean relevantes para la comprensión de su situación patrimonial o financiera, así como destruir o alterar los libros contables, cuando, de este modo, se dificulte o impida, de forma relevante, la comprensión de su situación patrimonial o financiera.
- Ocultar, destruir o alterar la documentación que el empresario está obligado a conservar.
- Formular las cuentas anuales o los libros contables de un modo contrario a la normativa reguladora de la contabilidad mercantil.
- Cualquier conducta que constituya infracción grave del deber de diligencia en la gestión de asuntos económicos.

b) Causar su propia situación de insolvencia.
c) Hechos cometidos por imprudencia.
d) Producir o poder producir perjuicio patrimonial en una generalidad de personas o ponerlas en grave situación económica.
e) Causar a algún acreedor perjuicio superior a 600.000 euros.
f) Que, al menos, la mitad del importe de los créditos concursales tenga como titulares a la Hacienda Pública.
g) Deudor que, encontrándose en situación de insolvencia, favorezca a acreedores.
h) Deudor que, una vez admitida a trámite la solicitud de concurso, sin estar autorizado para ello, realice cualquier acto de disposición patrimonial destinado a pagar a uno o varios acreedores con posposición del resto.
i) Presentar en un procedimiento concursal, a sabiendas, datos falsos relativos al estado contable.

C. Pena a la persona jurídica.

a) Multa de 2 a 5 años, si el delito cometido por persona física prevé pena de prisión superior a 5 años.
b) Multa de 1 a 3 años, si el delito cometido por persona física prevé pena de prisión superior a 2 años y no incluida en el apartado anterior.
c) Multa de 6 meses a 2 años en el resto de los casos.
d) Posible intervención judicial.

Por tanto, las multas pueden desde el mínimo de 1 año hasta el máximo de 5 años.

D. Actividades de riesgo.

No se dan en la empresa especiales circunstancias de riesgo de insolvencia, ni en atención a la actividad que desarrolla, ni en consideración de su actual estado de solvencia –que es positiva-, sin que existan procedimientos judiciales, administrativos o de cualquier índole que pudieran acrecentar la comisión de hechos incursos en este tipo penal. Cabe destacar que se financia con fondos propios, acudiendo al crédito sólo cuando es necesario y tras el correspondiente Informe económico.

No obstante, como en toda actividad existe un riesgo de insolvencia si estos parámetros varían, ya que el impacto de este tipo de delitos suele de ser de gran envergadura, la empresa atenderá a determinadas situaciones que puedan hacer variar este nivel de riesgo:

a) Pago de acreedores.
b) Cobro de deudores.
c) Situaciones de falta de liquidez de un deudor.
d) Operaciones vinculadas.

Como actividad concreta que puede elevar el riesgo de cometer una insolvencia punible se encuentra el no llevar un control exhaustivo de la contabilidad o llevarlo de forma inadecuada.

E. Elementos de detección.

Para detectar e intentar eludir las posibles situaciones de insolvencia punible, la empresa acude al análisis comparativo de saldos anuales, evaluación del grado de conservación de la documentación empresarial de obligada tenencia (facturas y libros contables) y análisis patrimonial comparativo en el tiempo.

F. Pautas de conducta.

La mejor garantía de un adecuado control sobre la solvencia de la empresa es un adecuado control contable y fiscal. Por ello, se establecen las pautas siguientes:

a) Adecuada confección y mantenimiento de sus libros, registros y asientos contables que, con un razonable detalle, reflejen, de forma precisa y fiel, las transacciones y disposiciones de activos. Estos libros, registros y cuentas deben ser confeccionados y mantenidos de acuerdo con los métodos internacionalmente aceptados de registro de eventos económicos, y ello con el fundamental objetivo de prevenir disposiciones de fondos que queden fuera del control contable.
b) Cumplimiento riguroso de las Instrucciones Internas de Contratación con que cuenta la empresa como poder adjudicador.
c) Comunicación al Consejo de Administración de las facturas satisfechas.
d) Registro y descripción general de la naturaleza, importes y flujos de las operaciones vinculadas.

2.1.2.9 DAÑOS INFORMÁTICOS			
NIVEL DE RIESGO DE COMISIÓN:	**BAJO**	**IMPACTO ESTIMADO:**	**BAJO**

A. Tipificación.

Arts. 264, 264.bis, 264.ter y 264.quater del CP.

B. Conductas típicas.

a) Sin autorización y de manera grave, borrar, dañar, deteriorar, alterar, suprimir o hacer inaccesibles datos informáticos, programas o documentos electrónicos ajenos, produciendo un resultado grave.
b) Sin estar autorizado y de manera grave, obstaculizar o interrumpir el funcionamiento de un sistema informático ajeno:
   - Realizando alguna de las conductas a que se refiere la letra a).
   - Introduciendo o transmitiendo datos.
   - Destruyendo, dañando, inutilizando, eliminando o sustituyendo un sistema informático, telemático o de almacenamiento de información electrónica.

a) Sin autorización, producir, adquirir para su uso, importar o facilitar a terceros un programa informático, concebido o adaptado para cometer los delitos anteriores o una contraseña de ordenador, código de acceso o similares que permitan acceder a sistema de información.

C. Pena a la persona jurídica.

a) Multa de 2 a 5 años o del quíntuplo a 12 veces el valor del perjuicio causado, si resulta una cantidad superior, cuando se trate de delitos castigados con una pena de prisión de más de 3 años.
b) Multa de 1 a 3 años o del triple a 8 veces el valor del perjuicio causado, si resulta una cantidad superior, en el resto de los casos.
c) Posible intervención judicial.

Por tanto, la multa puede ir desde el mínimo de 1 año hasta el máximo de 5, o desde el mínimo del triple al máximo de 12 veces del valor del perjuicio causado.

D. Actividades de riesgo.

El uso de equipos y aplicaciones informáticas, correo electrónico y plataformas técnicas necesarias para el desarrollo de las actividades principales de la empresa, son el caldo de cultivo que hace posible la comisión de este tipo de delito.

La empresa consta de servidores físicos, virtualizados y cabinas de datos, en las que se almacenan programas y bases de datos. Solamente el personal informático tiene acceso a dichos servidores.

Concretamente, se consideran actividades de riesgo:

a) Acceder a datos informáticos considerados privados sin autorización expresa de la dirección.
b) Traspasar datos importantes de la empresa a terceros.

Para evitar la comisión de este delito, a parte de la restricción de acceso antedicha, existe un exhaustivo control de seguridad en el acceso a los medios informáticos, de forma que existe un control visual por parte del personal informático en horas de trabajo y por guardias de seguridad en horas no laborables.

Respecto de la aplicación de la LOPD en la sociedad, se ha procedido a la publicación de ficheros y a la realización de auditorías para el seguimiento y cumplimiento de esta.

E. Elementos de detección.

Además de los elementos de detección ya expuestos, en relación a los delitos de revelación de secretos y secreto de las comunicaciones, se establecen por la empresa otros elementos de detección:

a) Recabar, en determinadas circunstancias y previa autorización firmada por trabajadores y/o empleados, para que, durante la duración de la relación laboral, la empresa pueda registrar los datos de sus accesos a Internet, así como de sus correos electrónicos a efectos de control.
b) Evaluación y uso del "Sistema Firewall" para evitar accesos no autorizados e intrusos.
c) Delimitación y establecimiento de indicadores de calidad en relación con el Documento de Seguridad en materia de protección de datos.

F. Pautas de conducta.

En relación con los delitos de revelación de secretos y secreto de las comunicaciones ya se han expuesto las plataformas de uso y las medidas de seguridad con que cuenta la empresa. A ellas nos remitimos en este punto, no sin resaltar algunas pautas de conducta básicas en relación con esta actividad:

a) Adjudicación y control de permisos por parte del responsable del Fichero a que alude el Documento de Seguridad en materia de protección de datos de la empresa.
b) Se prohíben, expresamente, las siguientes conductas sin autorización de dicho responsable:
   - Conectar a una red recursos tales como otras redes, subredes, servidores, dispositivos electrónicos de conexión, "hub", "routers", "switches", dispositivos de red inalámbrica o dispositivos con la tecnología "bluetooth".
   - Conectar equipos de la red de la empresa a equipos conectados a otra red externa.

- Utilizar la red, ordenadores u otros recursos de la empresa o de un tercero para conseguir accesos no autorizados o cualquier otro equipo o sistema informático.
- Enviar, por correo electrónico, archivos o correos que puedan dañar el tráfico en la red.

2.1.2.10 DELITOS CONTRA LA PROPIEDAD INTELECTUAL E INDUSTRIAL, EL MERCADO Y LOS CONSUMIDORES Y DE LA CORRUPCIÓN PRIVADA			
NIVEL DE RIESGO DE COMISIÓN:	**BAJO**	**IMPACTO ESTIMADO:**	**BAJO**

A. Tipificación.

De los delitos relativos a la propiedad intelectual: arts. 270.1, 271 y 272 del CP.

De los delitos relativos a la propiedad industrial: arts. 273, 274, 275, 276 y 277 del CP.

De los delitos relativos al mercado y los consumidores: arts. 278, 279, 280, 282, 282.bis, 283, 284, 285 y 286 del CP.

De los delitos relativos a la corrupción en los negocios: arts. 286.bis, 286.ter y 286.quater del CP.

Disposiciones comunes: arts. 287 y 288 del CP.

B. Conductas típicas.

De los delitos relativos a la propiedad intelectual.

a) Con ánimo de obtener un beneficio económico, reproducir, plagiar, distribuir, y comunicar, públicamente o de cualquier otro modo, explotar económicamente, en todo o en parte, una obra o prestación literaria, artística o científica, o llevar a cabo su transformación, interpretación o ejecución artística fijada en cualquier tipo de soporte o comunicar a través de cualquier medio, sin la autorización de los titulares de los correspondientes derechos de propiedad intelectual o de sus cesionarios.
b) Con ánimo de obtener un beneficio económico, directo o indirecto, y en perjuicio de tercero, facilitar, de modo activo, el acceso o la localización en Internet de obras o prestaciones objeto de propiedad intelectual sin la autorización de los titulares de los correspondientes derechos o de sus cesionarios.
c) A través de un portal de acceso a Internet o servicio de la sociedad de la información, difundir, exclusiva o preponderantemente, los contenidos objeto de la propiedad intelectual a que se refieren las letras anteriores.
d) Distribuir o comercializar de forma ambulante o meramente ocasional.
e) Exportar o almacenar, intencionadamente, ejemplares de las obras, producciones o ejecuciones a que se refieren las dos primeras letras, incluyendo copias digitales de las mismas, sin la referida

autorización, cuando estuvieran destinadas a ser reproducidas, distribuidas o comunicadas públicamente.

f) Importar, intencionadamente, estos productos sin dicha autorización, cuando estuvieran destinados a ser reproducidos, distribuidos o comunicados públicamente, tanto si éstos tienen un origen lícito como ilícito en su país de procedencia. No obstante, la importación de los referidos productos de un Estado perteneciente a la Unión Europea no será punible cuando aquellos se hayan adquirido directamente del titular de los derechos en dicho Estado, o con su consentimiento.

g) Favorecer o facilitar la realización de las conductas a que se refieren las dos primeras letras.

h) Con ánimo de obtener un beneficio económico, directo o indirecto, con la finalidad de facilitar a terceros el acceso a un ejemplar de una obra literaria, artística o científica, o a su transformación, interpretación o ejecución artística, fijada en cualquier tipo de soporte o comunicado a través de cualquier medio, y sin autorización de los titulares de los derechos de propiedad intelectual o de sus cesionarios, eludir o facilitar la elusión de las medidas tecnológicas eficaces dispuestas para evitarlo.

i) Fabricar, importar, poner en circulación o poseer, con una finalidad comercial, cualquier medio principalmente concebido, producido, adaptado o realizado para facilitar la supresión no autorizada o la neutralización de cualquier dispositivo técnico que se haya utilizado para proteger programas de ordenador o cualquiera de las otras obras, interpretaciones o ejecuciones en los términos previstos en las dos primeras letras.

De los delitos relativos a la propiedad industrial.

a) Con fines industriales o comerciales y sin consentimiento del titular de una patente o modelo de utilidad y con conocimiento de su registro, fabricar, importar, poseer, utilizar, ofrecer o introducir en el comercio, objetos amparados por tales derechos.

b) De igual manera y para los citados fines, utilizar u ofrecer la utilización de un procedimiento objeto de una patente o poseer, ofrecer, introducir en el comercio, o utilizar el producto directamente obtenido por el procedimiento patentado.

c) Realizar cualquiera de los actos tipificados en la letra a) concurriendo iguales circunstancias en relación con objetos amparados en favor de tercero por un modelo o dibujo industrial o artístico o topografía de un producto semiconductor.

d) Con fines industriales o comerciales, sin consentimiento del titular de un derecho de propiedad industrial registrado conforme a la legislación de marcas y con conocimiento del registro:

- Fabricar, producir o importar productos que incorporen un signo distintivo idéntico o confundible con aquél.
- Ofrecer, distribuir, o comercializar, al por mayor, productos que incorporen un signo distintivo idéntico o confundible con aquel, o los almacene con esa finalidad, cuando se

trate de los mismos o similares productos, servicios o actividades para los que el derecho de propiedad industrial se encuentre registrado.

e) Con fines industriales o comerciales, sin consentimiento del titular de un derecho de propiedad industrial registrado conforme a la legislación de marcas y con conocimiento del registro, ofrecer, distribuir o comercializar, al por menor, o prestar servicios o desarrollar actividades, que incorporen un signo distintivo idéntico o confundible con aquél, cuando se trate de los mismos o similares productos, servicios o actividades para los que el derecho de propiedad industrial se encuentre registrado.
f) Reproducir o imitar un signo distintivo idéntico o inconfundible.
g) La venta ambulante u ocasional de los productos a que se refieren las letras anteriores.
h) Con fines agrarios o comerciales, sin consentimiento del titular de un título de obtención vegetal y con conocimiento de su registro, producir o reproducir, acondicionar con vistas a la producción o reproducción, ofrecer en venta, vender o comercializar de otra forma, exportar o importar, o poseer para cualquiera de los fines mencionados, material vegetal de reproducción o multiplicación de una variedad vegetal protegida conforme a la legislación nacional o de la Unión Europea sobre protección de obtenciones vegetales.
i) Intencionadamente y sin estar autorizado para ello, utilizar, en el tráfico económico, una denominación de origen o una indicación geográfica representativa de una calidad determinada legalmente protegidas para distinguir los productos amparados por ellas, con conocimiento de esta protección.
j) Intencionadamente, divulgar la invención objeto de una solicitud de patente secreta, en contravención con lo dispuesto en la legislación de patentes, siempre que ello sea en perjuicio de la defensa nacional.

De los delitos relativos al mercado y a los consumidores.

a) Para descubrir un secreto de empresa, apoderarse, por cualquier medio, de datos, documentos, escritos o electrónicos, soportes informáticos u otros objetos que se refieran al mismo, o emplear alguno de los medios o instrumentos señalados en el art. 197.1 del CP.
b) Difundir, revelar o ceder a terceros los secretos descubiertos.
c) La difusión, revelación o cesión de un secreto de empresa llevada a cabo por quien tuviere, legal o contractualmente, obligación de guardar reserva.
d) Con conocimiento de origen ilícito, y sin haber tomado parte en el descubrimiento, realizar alguna de las conductas anteriores.
e) Detraer del mercado materias primas o productos de primera necesidad con la intención de desabastecer un sector de este, forzar una alteración de precios, o perjudicar gravemente a los consumidores.
f) Fabricantes o comerciantes que, en sus ofertas o publicidad de productos o servicios, hagan alegaciones falsas o manifiesten características inciertas sobre los mismos, de modo que puedan

causar un perjuicio grave y manifiesto a los consumidores, sin perjuicio de la pena que corresponda aplicar por la comisión de otros delitos.

g) Como administradores, de hecho o de derecho, de una sociedad emisora de valores negociados en los mercados de valores, falsear la información económico-financiera contenida en los folletos de emisión de cualesquiera instrumentos financieros o las informaciones que la sociedad debe publicar y difundir conforme a la legislación del mercado de valores sobre sus recursos, actividades y negocios, presentes y futuros, con el propósito de captar inversores o depositantes, colocar cualquier tipo de activo financiero, u obtener financiación por cualquier medio.

h) En perjuicio del consumidor, facturar cantidades superiores por productos o servicios cuyo costo o precio se mida por aparatos automáticos, mediante la alteración o manipulación de éstos.

i) Empleando violencia, amenaza o engaño, intentar alterar los precios que hubieren de resultar de la libre concurrencia de productos, mercancías, títulos valores o instrumentos financieros, servicios o cualesquiera otras cosas, muebles o inmuebles, que sean objeto de contratación, sin perjuicio de la pena que pudiere corresponderles por otros delitos cometidos.

j) Difundir noticias o rumores, por sí o a través de un medio de comunicación, sobre personas o empresas en que, a sabiendas, se ofrecieren datos económicos, total o parcialmente falsos, con el fin de alterar o preservar el precio de cotización de un valor o instrumento financiero, obteniendo, para sí o para tercero, un beneficio económico superior a los 300.000 euros o causando un perjuicio de idéntica cantidad.

k) Utilizar información privilegiada, realizar transacciones o dar órdenes de operación susceptibles de proporcionar indicios engañosos sobre la oferta, la demanda o el precio de valores o instrumentos financieros, o asegurarse, utilizando la misma información, por sí o en concierto con otros, una posición dominante en el mercado de dichos valores o instrumentos con la finalidad de fijar sus precios en niveles anormales o artificiales.

l) De forma directa o por persona interpuesta, usar alguna información relevante para la cotización de cualquier clase de valores o instrumentos negociados en algún mercado organizado, oficial o reconocido, a la que haya tenido acceso reservado con ocasión del ejercicio de su actividad profesional o empresarial, o la suministrare obteniendo, para sí o para un tercero, un beneficio económico superior a 600.000 euros o causando un perjuicio de idéntica cantidad.

m) Sin consentimiento del prestador de servicios y con fines comerciales, facilitar el acceso inteligible a un servicio de radiodifusión, sonora o televisiva, a servicios interactivos prestados a distancia por vía electrónica, o suministrar el acceso condicional a los mismos, considerado como servicio independiente, mediante:

   - La fabricación, importación, distribución, puesta a disposición por vía electrónica, venta, alquiler, o posesión de cualquier equipo o programa informático, no autorizado en otro Estado miembro de la Unión Europea, diseñado o adaptado para hacer posible dicho acceso.

- La instalación, mantenimiento o sustitución de los equipos o programas informáticos mencionados en el párrafo anterior.

n) Con ánimo de lucro, alterar o duplicar el número identificativo de equipos de telecomunicaciones, o comercializar equipos que hayan sufrido alteración fraudulenta.

o) Sin ánimo de lucro, facilitar a terceros el acceso descrito en la letra m), o por medio de una comunicación pública, comercial o no, suministrar información a una pluralidad de personas sobre el modo de conseguir el acceso no autorizado a un servicio o el uso de un dispositivo o programa, de los expresados en esa misma letra, incitando a lograrlos.

p) Utilizar los equipos o programas que permitan el acceso no autorizado a servicios de acceso condicional o equipos de telecomunicación.

De la corrupción entre particulares.

a) El directivo, administrador, empleado o colaborador de una empresa mercantil o de una sociedad que, por sí o por persona interpuesta, reciba, solicite o acepte un beneficio o ventaja no justificados de cualquier naturaleza, para sí o para un tercero, como contraprestación para favorecer, indebidamente, a otro en la adquisición o venta de mercancías, o en la contratación de servicios o en las relaciones comerciales.

b) Quien, por sí o por persona interpuesta, prometa, ofrezca o conceda a directivos, administradores, empleados o colaboradores de una empresa mercantil o de una sociedad, un beneficio o ventaja no justificados, de cualquier naturaleza, para ellos o para terceros, como contraprestación para que le favorezca indebidamente a él o a un tercero frente a otros en la adquisición o venta de mercancías, contratación de servicios o en las relaciones comerciales.

c) Mediante el ofrecimiento, promesa o concesión de cualquier beneficio o ventaja indebidos, pecuniarios o de otra clase, corromper o intentar corromper, por sí o por persona interpuesta, a una autoridad o funcionario público en beneficio de estos o de un tercero, o atendieran sus solicitudes al respecto, con el fin de que actúen o se abstengan de actuar en relación con el ejercicio de funciones públicas para conseguir o conservar un contrato, negocio o cualquier otra ventaja competitiva en la realización de actividades económicas internacionales.

C. Pena a la persona jurídica.

a) En el caso de los delitos previstos en los arts. 270, 271, 273, 274, 275, 276, 283, 285 y 286 del CP:
   - Multa del doble al cuádruple del beneficio obtenido, o que se hubiera podido obtener, si el delito cometido por persona física prevé pena superior a 2 años.
   - Multa del doble al triple del beneficio obtenido, favorecido, o que se hubiera podido obtener, en el resto de supuestos.

Por tanto, la multa puede ir desde el mínimo del doble al máximo del cuádruple.

b) En el caso de los delitos previstos en los arts. 277, 278, 279, 280, 281, 282, 282.bis, 284 y 286.bis al 286.quater del CP:
   - Multa de 2 a 5 años, o del triple al quíntuple del beneficio obtenido o que se hubiere podido obtener si la cantidad resultante fuese más elevada, cuando el delito cometido por la persona física tiene prevista una pena de más de 2 años de privación de libertad.
   - Multa de 6 meses a 2 años, o del tanto al duplo del beneficio obtenido o que se hubiere podido obtener si la cantidad resultante fuese más elevada, en el resto de los casos.

Por tanto, la multa puede ir desde el mínimo de 6 meses al máximo de 5 años, o del mínimo del tanto al máximo del quíntuple del beneficio obtenido o que se hubiere podido obtener.

En las dos letras anteriores, también es posible una intervención judicial.

D. Actividades de riesgo.

Respecto de los delitos contra la propiedad industrial e intelectual, y teniendo en cuenta las características y situación en que se encuentra la empresa, la probabilidad de comisión de este tipo delictivo es considerada como reducida. Por ello, tenemos que calificar como con riesgo bajo este delito, pues, aunque existen comportamientos típicos específicos a tener en cuenta, la empresa ha puesto en marcha medidas para evitar su comisión.

Así y aunque dispone de productos, materiales y servicios sujetos a propiedad industrial o intelectual, todo el software utilizado está amparado por licencia. No se usan ni se obtiene un aprovechamiento ilícito de las marcas y signos distintivos ajenos. Además, SADECO, cuando realiza publicidad sobre la misma (responsabilidad del servicio de comunicación), no usa marcas de otras empresas.

Por otro lado, no existen secretos de empresa relevantes en el sector de su actividad.

Al igual que sucedía con los delitos contra la intimidad y allanamiento informático, así como descubrimiento y revelación de secretos, también existen riesgos, respecto al tratamiento de los datos que pudieran constituir revelación de secretos de empresa, referidos al uso de las plataformas de gestión informáticas con las que cuenta.

Así y en las instalaciones de la empresa, existe conexión a Internet disponible para todo el personal administrativo y, como se dijo anteriormente, todos constan de una clave de acceso personal.

Respecto del mercado, existe una probabilidad reducida de realizar comportamientos contrarios a las reglas de competencia debido a la naturaleza de la empresa como sociedad mercantil local.

La mayor parte de sus ingresos proceden de transferencias municipales y que han contado con el control del órgano de intervención de la Corporación Local, por lo que no existe riesgo de cometer delitos en relación con los precios del mercado.

En relación con la calificación de la empresa como poder adjudicador, cuenta con Instrucciones Internas de Contratación, por lo que la comisión de delitos respecto de proveedores es reducida.

Además, la empresa ha implantado sistemas de calidad a la hora de realizar sus actividades, marcando las pautas a seguir para evitar daños, tanto económicos como reputacionales.

E. Elementos de detección.

Como elementos de detección destacan:

a) El control interno encargado del sistema informático sobre el uso del mismo por parte del personal de la sociedad.
b) La realización de controles periódicos en materia de supervisión de saldos, consumos y facturación, aplicando si procede y se diera el caso, la corrección, modificación y descuento de las facturas y cantidades que pudieren haber sido indebidamente cobradas.
c) La revisión periódica mensual de la correlación entre las ofertas y los precios realmente aplicados.
d) La revisión anual de las condiciones y cláusulas de contratación con los consumidores directos y cotejo de estas con las condiciones ofertadas y publicitadas; así como con las normas tarifarias y, en su caso, con las condiciones generales especificadas en el Real Decreto Legislativo 1/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios y otras Leyes complementarias.
e) Las cláusulas de confidencialidad contenidas en los contratos firmados por los trabajadores, estableciendo la obligación de confidencialidad y la no revelación de secretos.
f) La posibilidad de restringir el acceso a las aplicaciones.
g) La emisión de comunicados internos indicando las pautas de utilización de los equipos informáticos.
h) El aprovechamiento del “Sistema Firewall” para la evitación de accesos no permitidos, así como de los sistemas de identificación de usuarios internos contemplados el Documento de Seguridad en materia de protección de datos.

F. Pautas de conducta.

Por lo que respecta a la publicidad fraudulenta, la empresa revisará, antes y durante la promoción de las tarifas ofertadas a los clientes, que sus condiciones generales se corresponden, con exactitud, con las de contratación del servicio; notificando a los mismos, en caso de ser relevante y necesario, cualquier cambio en dichas condiciones, así como en la aplicación de cualquier tarifa específica u oferta. De esta forma y en sentido negativo, queda totalmente prohibida la promoción de tarifas fraudulentas, incorrectas, no actualizadas e inexistentes.

En relación con la facturación abusiva, la empresa utilizará, diligentemente, los sistemas de informe/control y aplicaciones informáticas con las que cuenta para comprobar y verificar que no se lleva a cabo.

Queda evidentemente prohibido promocionar o usar la facturación indebida como medio de ingresos adicional, así como faltar a la diligencia, normal o media, que por funcionamiento habitual se aplica en la empresa.

Las pautas de conducta tendentes a evitar la revelación de secretos de empresa son similares a las recogidas en este *Manual* para los delitos contra la intimidad y el allanamiento informático, descubrimiento y revelación de secretos. Por ello, nos remitimos a lo expuesto en ese apartado. En cuanto a los delitos contra el mercado y los consumidores, se establece la prohibición de:

a) Realizar copias no autorizadas de información relevante para la empresa a través de soporte informático o papel.
b) Descarga, desde la empresa o desde el exterior, de archivos pirateados o reproducciones que no cumplan con la legalidad vigente.
c) Utilización de software ilegal.

2.1.2.11. BLANQUEO DE CAPITALES.			
NIVEL DE RIESGO DE COMISIÓN:	**BAJO**	**IMPACTO ESTIMADO:**	**BAJO**

A. Tipificación.

Arts. 301 y 302 del CP.

B. Conductas típicas.

a) Adquirir, poseer, utilizar, convertir, o transmitir bienes, sabiendo que éstos tienen su origen en una actividad delictiva, o realizar cualquier otro acto para ocultar o encubrir su origen ilícito, o para ayudar a la persona que haya participado en la infracción o infracciones a eludir las consecuencias legales de sus actos.
b) Ocultar o encubrir la verdadera naturaleza, origen, ubicación, destino, movimiento o derechos sobre los bienes o propiedad de estos, a sabiendas de que proceden de alguno de los delitos expresados en la letra anterior o de un acto de participación en ellos.

C. Pena a la persona jurídica.

a) Multa de 2 a 5 años, si el delito cometido por la persona física tiene prevista una pena de prisión de más de 5 años.
b) Multa de 6 meses a 2 años, en el resto de los supuestos.
c) Posible intervención judicial.

Por tanto, las multas oscilan entre el mínimo de 6 meses al máximo de 5 años.

D. Actividades de riesgo.

En las actividades ordinarias de la empresa, centradas en la prestación de servicios públicos de gestión de residuos, limpieza viaria, limpieza de colegios públicos y edificios municipales, control de plagas y control animal, no constan supuestos que puedan considerarse ilícitos en relación con el blanqueo de capitales.

Las operaciones con efectivo se limitan a un fondo fijo de caja de 1.000 euros que se repone conforme se justifican los gastos. No se pagan en efectivo facturas a empresarios o profesionales que superen los 2.500 euros.

El único personal autorizado para adquirir, poseer, utilizar, convertir o transmitir bienes es el Consejo de Administración y el Director Gerente.

E. Elementos de detección.

La empresa no es sujeto obligado por el art. 2 de la Ley 10/2010, de 28 de abril, de Prevención del Blanqueo de Capitales (en adelante, LPBC).

F. Pautas de conducta.

A pesar de no estar obligada por la LPBC, la empresa aplicará las siguientes pautas de conducta:

a) No se establecerán relaciones de negocios con personas o entidades que no proporcionen la información adecuada según la legalidad vigente.
b) Se da cumplimiento al art. 7 de la Ley 7/2012, de 29 de octubre, de modificación de la normativa tributaria y presupuestaria y de adecuación de la normativa financiera para la intensificación de las actuaciones en la prevención y lucha contra el fraude, por el que se establece la limitación de pagos en efectivo respecto de determinadas operaciones. En particular, no podrán pagarse en efectivo aquéllas en las que alguna de las partes intervinientes actúe en calidad de empresario o profesional, con un importe, igual o superior, a 2.500 euros o con su contravalor en moneda extranjera.

Se entenderán por "*efectivo*" los medios de pago definidos en el art. 34.2 de la LPBC.

Particularmente se incluyen:

- El papel moneda y la moneda metálica, nacional y extranjera
- Los cheques bancarios al portador.
- Cualquier otro medio físico, incluidos los electrónicos, que se consideren como medio de pago al portador.

c) Vigilancia sobre patrones de pago complejos y los pagos extraordinarios, no previstos en los acuerdos o contratos correspondientes.

Debe prestarse una atención especial a los pagos realizados por terceros no mencionados en los correspondientes contratos, así como en cuentas que no resulten habituales en las relaciones con una

determinada entidad, compañía o persona, o en general, que no se ajusten a las prácticas comúnmente aceptadas dentro de la empresa.

d) Sospechar sobre transferencias inusuales, desde o hacia otros países no relacionados con la transacción, así como a los pagos realizados a personas, compañías, entidades o cuentas abiertas en paraísos fiscales o a entidades en las que no sea posible identificar al socio, propietario o beneficiario último.

2.1.2.12. FINANCIACIÓN PARTIDOS POLÍTICOS			
NIVEL DE RIESGO DE COMISIÓN:	**NULO**	**IMPACTO ESTIMADO:**	**NULO**

A. Tipificación.

Art. 304 bis

B. Conductas típicas.

a) Recibir donaciones o aportaciones destinadas a un partido político, federación, coalición o agrupación de electores con infracción de lo dispuesto en el artículo 5. Uno de la Ley Orgánica 8/2007, de 4 de julio, sobre financiación de los partidos políticos.
b) Entregar donaciones o aportaciones destinadas a un partido político, federación, coalición o agrupación de electores, por sí o por persona interpuesta.

C. Pena a la persona jurídica.

a) Pena de prisión de seis meses a cuatro años y multa del triplo al quíntuplo de su valor o del exceso cuando se trate de donaciones recogidas en los artículos 5. Uno Letras a) o c) de la ley de financiación sobre los partidos políticos, con importe superior a 500.000 euros o que superen esta cifra el límite fijado en la letra b) de aquel precepto, también cuando se trate de donaciones recogidas en el art. 7 Dos de dicha ley, que superen el importe de 100.000 euros. Si estos dos hechos resultaran de especial gravedad se impondrá la pena en su mitad superior.
b) Posible intervención judicial.

D. Actividades de riesgo.

No se han identificado comportamientos típicos específicos en relación en nuestra organización. No hay financiación pública ni, privada a partidos políticos, ni afiliados.

Se considera que el riesgo de comisión de estos delitos es muy reducido, no solo por el fuerte control al que están sometidas las obligaciones de pago y de cuotas sino, también, porque el pasado demuestra que esta empresa nunca ha tenido contingencias en esta materia que sean relevantes.

E. Elementos de detección.

Los indicios que indican la existencia de los tipos delictivos en cuestión pueden ser:

a) Detección de falsificación de datos en la solicitud de ayudas o subvenciones.
b) Que no se cumpla, de forma estricta, el mantenimiento de un sistema de libros, cuentas y registros que reflejen, exactamente, cualquier operación de la empresa o se falseen.

La empresa cuenta con fuertes medidas de control sobre el personal encargado del tratamiento y administración contable de la organización. En particular, la auditoría externa y las actuaciones periódicas del Tribunal de Cuentas del Estado, la Cámara de Cuentas de la Junta de Andalucía y la Intervención Municipal.

F. Pautas de conducta.

a) El falseamiento, alteración u omisión de cualquier dato o información requeridos en el proceso de solicitud u obtención de la subvención o ayuda pública que pueda estar destinada a la financiación ilegal de un partido político está totalmente prohibido. El importe recibido se destinará, íntegra y exclusivamente, al proyecto para el que fue concedida la subvención o ayuda. Es decir, no puede emplearse, total o parcialmente, en otros proyectos ni puede alterarse o modificarse el subvencionado. Este último ha de ejecutarse y cumplirse, íntegramente, conforme se presentó al órgano concedente.
b) El incumplimiento o alteración de cualquiera de las condiciones previstas o forma de ejecución del proyecto para el que se pudiera financiar partidos políticos está totalmente prohibido.
c) El falseamiento, alteración u omisión de cualquier dato o información sobre el proyecto en ejecución en los correspondientes reportes de seguimiento de financiación de partidos políticos es de estricto cumplimiento.

En todo caso, la información ha de ser veraz, tanto la que se aporta respecto a las condiciones de financiación, como, también, respecto al proyecto que se pretende que se financia, los planes de negocio asociados al mismo, los recursos, materiales o humanos, que se emplearán y cualesquiera otros elementos relativos al mismo.

La empresa ha de llevar a cabo las siguientes conductas de cara al cumplimiento de las buenas prácticas contables:

a) Dispone de un sistema de libros, cuentas y registros que reflejan, exactamente, toda operación y disposición monetaria. De este modo se garantiza que las transacciones se registran de manera que permiten la preparación de los estados financieros, de acuerdo con los principios de la contabilidad generalmente aceptados.

El registro de transacciones incluye cualquier comisión, servicio, honorarios de consultoría, comidas y viajes, así como gastos de actividades promocionales.

b) Está totalmente prohibida la falsificación de los libros, registros contables y cuentas, como hacer anotaciones o apuntes falsos, engañosos, incompletos, inexactos o simulados en los mismos.

2.1.2.13. DELITOS CONTRA LA HACIENDA PÚBLICA Y LA SEGURIDAD SOCIAL			
NIVEL DE RIESGO DE COMISIÓN:	**BAJO**	**IMPACTO ESTIMADO:**	**BAJO**

A. Tipificación.

Arts. 305, 305.bis, 306, 307, 307.bis, 307.ter, 308, 308.bis, 309, 310 y 310.bis del CP.

B. Conductas típicas.

a) Por acción u omisión, defraudar a la Hacienda Pública, estatal, autonómica, foral o local, eludiendo el pago de tributos, cantidades retenidas o que se hubieran debido retener o ingresos a cuenta, obteniendo indebidamente devoluciones o disfrutando beneficios fiscales de la misma forma, siempre que la cuantía de la cuota defraudada, el importe no ingresado de las retenciones o ingresos a cuenta o de las devoluciones o beneficios fiscales indebidamente obtenidos o disfrutados, exceda de 120.000 euros.

b) Por acción u omisión defraudar a los presupuestos generales de la Unión Europea u otros administrados por ésta, en cuantía superior a 50.000 euros, eludiendo, fuera de los casos contemplados en el art. 305.3 del CP, el pago de cantidades que se deban ingresar, dando a los fondos obtenidos una aplicación distinta de aquélla a que estuvieren destinados u obteniendo, indebidamente, fondos, falseando las condiciones requeridas para su concesión u ocultando las que la hubieran impedido.

c) Por acción u omisión, defraudar a la Seguridad Social, eludiendo el pago de las cuotas de ésta y conceptos de recaudación conjunta, obteniendo, indebidamente, devoluciones de las mismas o disfrutando de deducciones, por cualquier concepto asimismo de forma indebida, siempre que la cuantía de las cuotas defraudadas o de las devoluciones o deducciones indebidas exceda de 50.000 euros.

d) Obtener, para sí o para otro, el disfrute de prestaciones del Sistema de la Seguridad Social, la prolongación indebida del mismo, o facilitar a otros su obtención, por medio del error provocado mediante la simulación o tergiversación de hechos, o la ocultación consciente de hechos de los que tenía el deber de informar, causando, con ello, un perjuicio a la Administración Pública.

e) Obtener subvenciones o ayudas de las Administraciones Públicas, en una cantidad o por un valor superior a 120.000 euros, falseando las condiciones requeridas para su concesión u ocultando las que la hubiesen impedido.

f) En el desarrollo de una actividad sufragada, total o parcialmente, con fondos de las Administraciones públicas, aplicarlos, en una cantidad superior a 120.000 euros, a fines distintos de aquéllos para los que la subvención o ayuda fue concedida, salvo que lleve a cabo su reintegro.

g) En relación con el delito contable del art. 310 del CP, el que, estando obligado por Ley tributaria a llevar contabilidad mercantil, libros o registros fiscales:

- Incumpla, absolutamente, dicha obligación en régimen de estimación directa de bases tributarias, cuando el contribuyente está obligado a aportar los datos a la Hacienda Pública para determinar la base imponible.
- Lleve contabilidades distintas que, referidas a una misma actividad y ejercicio económico, oculten o simulen la verdadera situación de la empresa.
- No hubiere anotado, en los libros obligatorios, negocios, actos, operaciones o, en general, transacciones económicas, o los hubiese anotado con cifras distintas a las verdaderas.
- Hubiere practicado, en los libros obligatorios, anotaciones contables ficticias.

La consideración como delito de los supuestos de hecho, a que se refieren los dos últimos apartados, requerirá que se hayan omitido las declaraciones tributarias o que las presentadas fueren reflejo de su falsa contabilidad y que la cuantía, en más o menos, de los cargos o abonos omitidos o falseados exceda, sin compensación aritmética entre ellos, de 240.000 euros por cada ejercicio económico.

C. Pena a la persona jurídica.

a) Multa del tanto al doble de la cantidad defraudada o indebidamente obtenida, si el delito cometido por persona jurídica tiene prevista una pena de prisión de más de 2 años.

b) Multa del doble al cuádruple de la cantidad defraudada o indebidamente obtenida, si el delito cometido por persona física tiene prevista una pena de prisión de más de 5 años.

c) Multa de 6 meses a un año, en los supuestos recogidos en el art. 310 del CP.

d) Posible intervención judicial.

Por tanto, las multas pueden ir desde el mínimo del tanto al máximo del cuádruple de la cantidad defraudada, o desde el mínimo de 6 meses hasta el máximo de 1 año en el caso de cometer el delito del art. 310 del CP.

D. Actividades de riesgo.

Los riesgos en los que puede incurrir la empresa son, de un lado, la defraudación a la Hacienda Pública y a la Seguridad Social, así como el incumplimiento de la normativa tanto de subvenciones públicas como contable. De otro, no llevar a cabo el debido control sobre las personas encargadas del pago de tributos, así como de la llevanza de las cuotas de la Seguridad Social.

Se considera que el riesgo de comisión de estos delitos es muy reducido, no solo por el fuerte control al que están sometidas las obligaciones de pago de tributos y de cuotas a la Seguridad Social de esta sociedad

mercantil local, como se verá a continuación, sino, también, porque el pasado demuestra que esta empresa nunca ha tenido contingencias en esta materia que sean relevantes.

E. Elementos de detección.

Los indicios que indican la existencia de los tipos delictivos en cuestión pueden ser:

a) Que no se cumpla, estrictamente, la normativa contable, fiscal y laboral.
b) Que se falseen datos en la solicitud de ayudas o subvenciones.
c) Que no se cumpla, de forma estricta, el mantenimiento de un sistema de libros, cuentas y registros que reflejen, exactamente, cualquier operación de la empresa o se falseen.

La empresa cuenta con fuertes medidas de control sobre el personal encargado del pago de tributos y de las cuotas de la Seguridad Social. En particular, la auditoría externa y las actuaciones periódicas del Tribunal de Cuentas del Estado, la Cámara de Cuentas de la Junta de Andalucía y la Intervención Municipal.

Con independencia de esto último, la empresa se ha dotado de un *Manual de Buenas Prácticas Tributarias*, así como ha suscrito el Código de Buenas Prácticas de la Agencia Estatal de Administración Tributaria.

F. Pautas de conducta.

Delitos contra la Hacienda Pública.

La empresa lleva a cabo un cumplimiento escrupuloso del *Manual de Buenas Prácticas Tributarias* y a cuyo contenido nos remitimos.

Delitos contra la Seguridad Social.

El responsable de recursos humanos debe velar por la aplicación estricta de la normativa de Seguridad Social y, en caso de que se le plantee alguna duda respecto a su interpretación, requerir Informe del asesor externo contratado por la empresa. Cualquier contingencia que pueda producirse ha de ser comunicada, de forma inmediata, al Comité.

Delitos en materia de subvenciones.

En los procesos de solicitud y obtención de subvenciones y ayudas públicas está terminantemente prohibido, en el seno de la empresa:

a) El falseamiento, alteración u omisión de cualquier dato o información requeridos en el proceso de solicitud u obtención de la subvención o ayuda pública.
b) El incumplimiento o alteración de cualquiera de las condiciones previstas o forma de ejecución del proyecto para el que fue concedida la subvención o ayuda.
c) El falseamiento, alteración u omisión de cualquier dato o información sobre el proyecto en ejecución en los correspondientes reportes de seguimiento al organismo público correspondiente.

En todo caso, la información ha de ser veraz, tanto la que se aporta respecto a las condiciones administrativas de la subvención o ayuda, como, también, respecto al proyecto que se pretende que sea

subvencionado, los planes de negocio asociados al mismo, los recursos, materiales o humanos, que se emplearán y cualesquiera otros elementos relativos al mismo.

El importe recibido se destinará, íntegra y exclusivamente, al proyecto para el que fue concedida la subvención o ayuda. Es decir, no puede emplearse, total o parcialmente, en otros proyectos ni puede alterarse o modificarse el subvencionado. Este último ha de ejecutarse y cumplirse, íntegramente, conforme se presentó al órgano concedente.

Delitos contables.

La empresa ha de llevar a cabo las siguientes conductas de cara al cumplimiento de las buenas prácticas contables:

a) Dispone de un sistema de libros, cuentas y registros que reflejan, exactamente, toda operación y disposición monetaria. De este modo se garantiza que las transacciones se registran de manera que permiten la preparación de los estados financieros, de acuerdo con los principios de la contabilidad generalmente aceptados.

El registro de transacciones incluye cualquier comisión, servicio, honorarios de consultoría, comidas y viajes, así como gastos de actividades promocionales.

b) Está totalmente prohibida la falsificación de los libros, registros contables y cuentas, como hacer anotaciones o apuntes falsos, engañosos, incompletos, inexactos o simulados en los mismos.

2.1.2.14. DELITOS CONTRA LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES			
NIVEL DE RIESGO DE COMISIÓN:	**NULO**	**IMPACTO ESTIMADO:**	**NULO**

A. Tipificación.

Arts. 311, 311.bis, 312, 313, 314, 315, 316, 317 y 318 del CP.

B. Conductas típicas.

a) Mediante engaño o abuso de situación de necesidad, imponer a los trabajadores a su servicio condiciones laborales o de Seguridad Social que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual.
b) Dar ocupación simultáneamente a varios trabajadores sin comunicar su alta en régimen de la Seguridad Social, o sin haber obtenido autorización, teniendo en cuenta el número de los afectados en relación al total.
c) En un supuesto de transmisión de empresa, mantener las condiciones referidas, impuestas por otro.

d) Dar ocupación, de forma reiterada, a ciudadanos extranjeros o a menores de edad que carezcan de permiso de trabajo.
e) Traficar con mano de obra de manera ilegal.
f) Reclutar personas o determinarlas a abandonar su puesto de trabajo ofreciendo condiciones engañosas o falsas, así como emplear a súbditos extranjeros sin permiso de trabajo en condiciones que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tuviesen reconocidos por disposiciones legales, Convenios colectivos o contrato individual.
g) Determinar o favorecer la emigración de alguna persona a otro país simulando contrato o colocación, o usando de otro engaño semejante.
h) Producir grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona por razón de su ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o discapacidad, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, por el parentesco con otros trabajadores de la empresa o por el uso de alguna de las lenguas oficiales dentro del Estado español, y no restablezcan la situación de igualdad ante la Ley tras requerimiento o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hayan derivado.
i) Impedir o limitar el ejercicio de la libertad sindical o derecho de huelga.
j) Realizar las citadas conductas mediando coacción.
k) Actuando en grupo o individualmente, coaccionar a otras personas a iniciar o continuar una huelga.
l) No facilitar los medios no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales.

C. Posibles consecuencias jurídicas para los Administradores de la empresa.

La comisión de delitos contra los derechos de los trabajadores no guarda relación con la responsabilidad penal de la persona jurídica (art. 31.bis del CP). Por tanto, no estamos ante un delito que, de forma estricta u obligatoria, debiera ser incluido en este *Manual*.

Sin embargo, parece adecuado hacerlo, ya que tiene consecuencias respecto de la responsabilidad penal de los Administradores y de aquellos que, conociendo la existencia de tales delitos y pudiendo remediarlos, no hubieran adoptado las medidas pertinentes (art. 318 del CP).

En todo caso pueden suponer la aplicación a la empresa de las consecuencias accesorias del art. 129 del CP relacionadas con las previstas en las letras c) a g) del art. 33.7:

a) Suspensión de actividades y clausura de locales por un plazo no superior a 5 años.
b) Prohibición de actividad, temporal o definitiva.

c) Inhabilitación para la obtención de ayudas públicas por plazo no superior a 15 años.
d) Intervención judicial para salvaguardar los derechos de trabajadores y acreedores por plazo no superior a 5 años.

D. Actividades de riesgo.

Caben destacarse las siguientes actividades de riesgo:

a) La mera realización de una actividad laboral en la empresa conlleva este riesgo.
b) Contratación de personal para trabajar en la sociedad, sin cerciorarse, previamente, de su nacionalidad y de que su documentación es correcta.

Ahora bien, no se aprecia que este delito suponga un riesgo elevado de comisión para la empresa. Sus trabajadores fijos acceden a la misma mediante un proceso de selección de conformidad con los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad, mientras que los eventuales lo hacen a través de una bolsa de trabajo propia.

E. Elementos de detección.

A estos efectos resulta fundamental la observancia, por parte del departamento de recursos humanos, de la normativa laboral aplicable a la empresa y al sector dónde se ubica. También contar con la opinión de los delegados laborales y/o sindicales, atendiendo a las denuncias motivadas que pudieran elaborar acerca de la posible comisión de estas actividades. Del mismo modo es muy recomendable la realización de encuestas o cuestionarios anónimos a los trabajadores para la posible detección de este tipo de conductas.

A este respecto y dado que la empresa se ha dotado de un Canal de Denuncias en el presente *Manual*, cabe destacar que los comportamientos que supongan una vulneración efectiva de los derechos laborales pueden plantearse a través del mismo. Al suponer consecuencias jurídicas relevantes y nocivas para los Administradores y para la persona jurídica, el Compliance Officer ha de dar conocimiento al Comité en idénticos términos a los de cualquier otra denuncia.

F. Pautas de conducta.

Son de obligado cumplimiento las siguientes pautas de conducta:

a) Garantizar a los trabajadores un servicio en condiciones laborales o de Seguridad Social que no perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales, el Convenio colectivo o en el contrato individual.
b) Evitar la discriminación laboral por razón de origen racial o étnico, religión, convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual etc., así como el acoso laboral o sexual.
c) Respetar el ejercicio de la libertad sindical o el derecho a la huelga.
d) Dar cumplimiento a la normativa de prevención de riesgos laborales y observar las normas específicas en materia de protección de la salud de las trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia.

e) Facilitar los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que no pongan en peligro grave su vida, salud e integridad física.
f) Cumplir el deber de confidencialidad en el uso de los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores.
g) Adoptar las medidas en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, así como medidas de protección, colectiva o individual, que favorezcan su integridad física o salud.
h) Impedir la adscripción de los trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales conocidas o que se encuentren, manifiestamente, en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.
i) Impedir la contratación, en condiciones irregulares, de trabajadores extranjeros que no poseen la documentación legalmente requerida.

2.1.2.15. DELITOS CONTRA LOS DERECHOS DE LOS CIUDADANOS EXTRANJEROS.

NIVEL DE RIESGO DE COMISIÓN:	NULO	IMPACTO ESTIMADO:	NULO

A. Tipificación.

Art. 318.bis del CP.

B. Conductas típicas.

a) Ayudar, intencionadamente, a una persona que no sea nacional de un Estado miembro de la Unión Europea a entrar en territorio español o a transitar a través del mismo de un modo que vulnere la legislación sobre entrada o tránsito de extranjeros. Los hechos no serán punibles cuando el objetivo perseguido por el autor fuere, únicamente, prestar ayuda humanitaria a la persona de que se trate.
b) Ayudar intencionadamente y con ánimo de lucro, a una persona que no sea nacional de un Estado miembro de la Unión Europea a permanecer en España, vulnerando la legislación sobre estancia de extranjeros.

C. Penas a la persona jurídica.

a) Multa de 2 a 5 años.
b) Multa del triple al quíntuple del beneficio obtenido si la cantidad resultante fuese más elevada.
c) Posible intervención judicial.

D. Actividades de riesgo.

No se han identificado comportamientos típicos específicos en relación a esta empresa, más allá del riesgo inherente de contratar a trabajadores extranjeros sin permiso de residencia ni de trabajo.

E. Elementos de detección.

Con el objeto de evitar dichas contrataciones, el departamento de recursos humanos velará por comprobar que los trabajadores extranjeros que se contraten, ya sea como fijos o procedentes de la bolsa de empleo, efectivamente tienen permiso de residencia y de trabajo.

El departamento consultará, a la asesoría jurídica externa, cualquier duda que le surja sobre la normativa laboral aplicable.

Respecto a la selección de empleados, se cuenta, actualmente, con una Comisión de Contratación compuesta por la dirección y los sindicatos de la empresa, así como con controles externos al tratarse de una sociedad mercantil local.

2.1.1.16. DELITOS DE CONSTRUCCIÓN, EDIFICACIÓN O URBANIZACIÓN ILEGAL.			
NIVEL DE RIESGO DE COMISIÓN:	**NULO**	**IMPACTO ESTIMADO:**	**NULO**

A. Tipificación.

Art. 319 del CP.

B. Conductas típicas.

a) Llevar a cabo, por parte de promotores, constructores o técnicos directores, obras de urbanización, construcción o edificación no autorizables en suelos destinados a viales, zonas verdes, bienes de dominio público o lugares que tengan, legal o administrativamente, reconocido su valor paisajístico, ecológico, artístico, histórico o cultural, o por los mismos motivos hayan sido considerados de especial protección.
b) Llevar a cabo, por parte de promotores, constructores o técnicos directores, obras de urbanización, construcción o edificación no autorizables en el suelo no urbanizable.

C. Pena para la persona jurídica.

a) Multa de 1 a 3 años.
b) Multa del doble al cuádruple cuando el beneficio obtenido por el delito fuese superior a la cantidad resultante.
c) Posible intervención judicial.

D. Actividades de riesgo.

No se han identificado comportamientos típicos específicos en relación a esta empresa, ni riesgos posibles, pues no guardan relación con sus actividades ordinarias, ni se conoce ningún ámbito o actuación donde puedan tener lugar este tipo de delitos. No resulta posible prever actividades en cuyo contexto podrían, hipotéticamente, producirse, por lo que no cabe el establecimiento de pautas de conducta o de elementos de detección de la infracción.

2.1.1.17. DELITOS CONTRA EL MEDIO AMBIENTE.			
NIVEL DE RIESGO DE COMISIÓN:	**ALTO**	**IMPACTO ESTIMADO:**	**ALTO**

A. Tipificación.

Arts. 325, 326, 326.bis, 327 y 328 del CP.

B. Conductas típicas.

a) Contraviniendo las Leyes u otras disposiciones de carácter general protectoras del medio ambiente, provocar o realizar, directa o indirectamente, emisiones, vertidos, radiaciones, extracciones o excavaciones, aterramientos, ruidos, vibraciones, inyecciones o depósitos, en la atmósfera, el suelo, el subsuelo o las aguas terrestres, subterráneas o marítimas, incluido el alta mar, con incidencia incluso en los espacios transfronterizos, así como las captaciones de aguas que, por sí mismos o conjuntamente con otros, causar o poder causar daños sustanciales a la calidad del aire, del suelo o de las aguas, o a animales o plantas.

b) Que las anteriores conductas, pudieran perjudicar gravemente el equilibrio de los sistemas naturales.

c) Contraviniendo las Leyes u otras disposiciones de carácter general, recoger, transportar, valorizar, transformar, eliminar o aprovechar residuos, o no controlar o vigilar adecuadamente tales actividades, de modo que causen o puedan causar daños sustanciales a la calidad del aire, del suelo o de las aguas, o a animales o plantas, muerte o lesiones graves a personas, o puedan perjudicar gravemente el equilibrio de los sistemas naturales.

d) Trasladar una cantidad no desdeñable de residuos, tanto en el caso de uno como en el de varios traslados que aparezcan vinculados, en alguno de los supuestos a que se refiere el Derecho de la Unión Europea relativo a los traslados de residuos.

e) Contraviniendo las Leyes u otras disposiciones de carácter general, llevar a cabo la explotación de instalaciones en las que se realice una actividad peligrosa o en las que se almacenen o utilicen sustancias o preparados peligrosos de modo que causen o puedan causar daños sustanciales a la calidad del aire, del suelo o de las aguas, a animales o plantas, muerte o lesiones graves a las personas, o puedan perjudicar, gravemente, el equilibrio de los sistemas naturales.

C. *Penas para la persona jurídica.*

a) Multa de 1 a 3 años, o del doble al cuádruple del perjuicio causado cuando la cantidad resultante fuese más elevada, si el delito cometido por la persona física tiene prevista una pena superior a 2 años de privación de libertad
b) Multa de 6 meses a 2vaños, o del doble al triple del perjuicio causado si la cantidad fuese más elevada, en el resto de los casos.
c) Posible intervención judicial.

Por tanto, las multas van desde el mínimo de 6 meses, o del doble, hasta el máximo de 3 años, o del cuádruple del perjuicio causado.

D. *Actividades de riesgo.*

Se han identificado comportamientos típicos específicos en relación con esta empresa, pues guardan relación con sus actividades ordinarias y con un riesgo de comisión alto. Así, es susceptible de causar daños medioambientales de producirse un accidente, ya que su actividad principal es la gestión integral de residuos municipales, incluyendo la recogida, transporte, almacenamiento, tratamiento, valorización y eliminación final.

La empresa no ocasiona intencionadamente vertidos que perjudiquen el medio ambiente. Sí se podrían producir de forma accidental, aunque la empresa ha habilitado todo tipo de controles para intentar evitar que esto se produzca.

A estos efectos cumple la normativa en relación con las actividades relacionadas con la climatización, equipos electrógenos, emisiones de las calderas y todo aquello que pueda causar un impacto medioambiental.

Respecto al tratamiento de los vertidos que la empresa genera y recoge, la misma cuenta con varias instalaciones que pueden generar vertidos, las cuales son:

- Sede Principal de SADECO: Los vertidos de aguas residuales generadas por la actividad se dirigen a la red municipal de saneamiento, según lo establecido por la empresa de gestión de aguas residuales, EMACSA.
- Centro de Control Animal: Los vertidos de aguas residuales generadas por la actividad se dirigen a la red municipal de saneamiento, según lo establecido por la empresa de gestión de aguas residuales, EMACSA.
- Complejo Medioambiental de Córdoba: En estas instalaciones se realiza el tratamiento, valorización y eliminación final de los residuos (vertedero sanitariamente controlado), según la "Resolución de 11 de mayo de 2007, de la Delegación Provincial de la Consejería de Medio Ambiente de Córdoba, por la que se otorga Autorización Ambiental Integrada a la Empresa Municipal Saneamientos de Córdoba, S.A., para la ampliación y explotación de las instalaciones de gestión de residuos sólidos urbanos del Complejo Medioambiental

de Córdoba" y posteriores modificaciones no sustanciales toda la instalación tiene vertido cero, por lo que no se produce ningún tipo de vertido externo, todos los lixiviados y aguas residuales se tratan en la propia instalación mediante evaporación forzada.

- Naves de aparcamiento y mantenimiento de barredoras: Los vertidos de aguas residuales generadas por la actividad se dirigen a la red municipal de saneamiento, según lo establecido por la empresa de gestión de aguas residuales, EMACSA.
- Resto de instalaciones, cuartelillos y similares: Los vertidos de aguas residuales generadas por la actividad se dirigen a la red municipal de saneamiento, según lo establecido por la empresa de gestión de aguas residuales, EMACSA

E. Elementos de detección.

Existe un programa de mantenimiento de todos los equipos e instalaciones controlado por un plan de vigilancia ambiental y un plan de vigilancia de los equipos, supervisado por el servicio propio de mantenimiento industrial de SADECO.

Todo ello se convalida al estar certificada la empresa según:

a) Un Sistema de Gestión de la Calidad, de acuerdo con la norma UNE-EN ISO 9001:2008, con certificado de registro de empresa núm. ER-0463/2009.
b) Un Sistema de Gestión Ambiental, de acuerdo con la norma UNE-EN ISO 14001:2004, con certificado de gestión ambiental núm. GA-2009/0255.

F. Pautas de conducta.

Son de obligado cumplimiento las siguientes pautas de conducta en relación con cualquier riesgo medioambiental:

a) Se solicitará, de forma inmediata, Informe jurídico externo.
b) Tanto el riesgo como el Informe jurídico han de ser debatidos en una sesión extraordinaria del Comité.
c) El Consejo, a través de su Presidente, dará conocimiento del riesgo, y de forma inmediata, al Excmo. Ayuntamiento de Córdoba.
d) El Compliance Officer debe velar, especialmente, por el seguimiento de este tipo de pautas de conducta, así como de cualquier denuncia que se presente sobre esta materia.

2.1.1.18. DELITOS CONTRA LOS ANIMALES.			
NIVEL DE RIESGO DE COMISIÓN:	**BAJO**	**IMPACTO ESTIMADO:**	**BAJO**

A. Tipificación.

Arts. 340 BIS y 340 ter del CP.

B. Conductas típicas.

a) Causar a un animal doméstico, amansado, domesticado o que viva temporal o permanentemente bajo el control humano lesión que requiera tratamiento veterinario para el restablecimiento de su salud
b) Causar la muerte de un animal vertebrado.

C. Penas a la persona jurídica.

a) Penas de prisión de 3 a 18 meses
b) Multa de 6 a 12 meses e inhabilitación especial de 1 a 3 años para el ejercicio de profesión, oficio, o comercio que tenga relación con los animales.
c) Posible intervención judicial.

D. Actividades de riesgo.

En las actividades ordinarias de la empresa, centradas en la prestación de servicios públicos de gestión de residuos, limpieza viaria, limpieza de colegios públicos y edificios municipales, control de plagas y control animal, no constan supuestos que puedan considerarse ilícitos en relación con el maltrato animal.

Todos los trabajadores disponen de formación suficiente para poder cumplir con la normativa aplicable al Bienestar Animal.

E. Elementos de detección.

Diariamente de realizan inspecciones sanitarias de todos los animales para detectar cualquier anomalía.

La Empresa dispone de un protocolo de maltrato cuya función es marcar los pasos para detección de dicho delito.

F. Pautas de conducta.

Procedimiento de actuación ante la sospecha de maltrato animal en el SBA

En caso de recepción, sea la vía que sea, de un animal bajo sospecha de maltrato animal, se seguirán los siguientes pasos:

a) Identificación del caso: se procederá a registrar al animal en la base de datos del gestor ceca con el fin de elaborar la reseña del animal: especie, raza, edad, sexo, identificación del animal, propietario o no, procedencia.
b) Identificación del notificador: se identificará a la persona que entrega al animal o la autoridad competente que ha requerido la actuación del servicio de laceros del centro de Sanidad y Bienestar Animal de Córdoba. Con el fin de conocer la tipología del posible maltrato animal: si se

trata de maltrato consciente (físico, psicológico, otros como religioso o cultural) o un caso de maltrato animal inconsciente (negligente).

c) **Observaciones generales:** se recogerá toda la información posible para conocer el caso o historia que ha llevado a la recogida del animal con el fin de elaborar un análisis clínico del animal detallado.

d) **Intervención de los animales:** una vez recogido el animal se deberá realizar una anamnesis de este a través de un procedimiento urgente con el fin de preservar la salud del animal (deberá ser llevado a cabo por el personal facultativo del centro o por el servicio de urgencias contratado para tal fin):

- En el cual se hará una exploración minuciosa de las constantes vitales y en el caso de urgencia se estabilizará al animal hasta su recuperación cuando se pueda realizar en el centro y en caso de requerir una atención más especializada su traslado a clínica u hospital de referencia, con el fin de realizar las pruebas necesarias como radiografía, ecografía, tac, etc. y una vez realizas el animal volverá al centro siguiendo la pauta recomendada.
- En la anamnesis se evaluarán los indicadores animales o factores de riesgos específicos de maltrato siguiendo como guía de referencia la "Escala del cuidado y condición del animal de Tufts (TACC) para valoración de la condición corporal, cuidado físico, del ambiente y el entorno en perros" (JUAN M.ª JOSA MUTUBERRÍA), como son:
    - **Físicos corporales:** Lesiones múltiples en distintas fases cicatriciales / Diversidad en la tipología de las lesiones accidentales o no accidentales (quemaduras, cortes, mordeduras, envenenamientos, etc.) / Descuido sanitario / Falta de higiene extrema / Alteraciones severas de la condición corporal (desnutrición) /Pérdidas de órganos, sentidos y mutilaciones / Presencia de parásitos o infecciones.
    - **Psicológicos de comportamiento:** Recelo injustificado con las personas / Comportamientos hiperreactivos (vocalización) / Agresividad / Presencia de automutilaciones / Estereotipias.
    - **Indicadores ambientales o factores de riesgo medio ambientales**: presencia de objetos que puedan portar los animales en ese momento y que ayuden determinar el estado del animal.
- Cuando la situación no requiera el traslado del animal y pueda ser intervenido por el equipo veterinario del centro, una vez valorado, se procederá a realizar el tratamiento necesario hasta que el animal consiga un estado sanitario normalizado. Si se necesitara conocer la funcionalidad interna del animal se procederá a la extracción de muestras previa al envío del laboratorio de referencia, el cual remitirá con la mayor brevedad un informe detallado con los resultados de los parámetros requeridos.

e) **Registro de la evaluación del animal**: en todo caso quedará reflejado en la ficha del animal en el apartado de tratamientos todas las actuaciones clínicas realizadas en el animal y la evaluación de este hasta el fin del tratamiento requerido.

f) **Realización de informe veterinario:** una vez finalizado el proceso se elaborará el informe veterinario detallado adjuntando toda la información del caso, así como imágenes, videos, pruebas realizadas, intervenciones, tratamientos y finalización del procedimiento, quedando guardado en el registro del animal en el apartado de documentos y a disposición en el caso de que sea requerido por la autoridad competente a fin de valorar la gravedad e intensidad del maltrato animal.

g) **Envío de informe a las autoridades competentes.** En caso de tener información relevante, deberemos abrir un expediente con notificación a la entidad competente en sanciones por maltrato animal según el Art. 44, procedimiento y competencia sancionadora de la Ley de Protección Animal 11/2003, de Protección de los Animales en Andalucía:

"Artículo 44. Procedimiento y competencia sancionadora. 1. Para imponer las sanciones a las infracciones previstas por la presente Ley, será de aplicación el procedimiento que reglamentariamente se establezca. 2. Serán competentes para imponer las sanciones previstas en la presente Ley:

a) La Consejería de Agricultura y Pesca, para todos los casos de infracciones que afecten a los animales de renta y de experimentación.

b) La Consejería de Gobernación, para la imposición de sanciones muy graves y graves que afecten a los animales de compañía.

c) Los Ayuntamientos serán competentes para la imposición de sanciones leves que afecten a los animales de compañía."

2.1.1.19. DELITOS RELATIVOS A LA ENERGÍA NUCLEAR Y A LAS RADIACIONES IONIZANTES. DELITOS DE RIESGO PROVOCADO POR EXPLOSIVOS.			
NIVEL DE RIESGO DE COMISIÓN:	**NULO**	**IMPACTO ESTIMADO:**	**NULO**

A. Tipificación.

Arts. 341, 342, 343 y 348 del CP.

B. Conductas típicas.

a) Liberar energía nuclear o elementos radioactivos que pongan en peligro la vida o la salud de las personas o sus bienes, aunque no se produzca explosión.

b) Perturbar el funcionamiento de una instalación nuclear o radiactiva, o alterar el desarrollo de actividades en las que intervengan materiales o equipos productores de radiaciones ionizantes, creando una situación de grave peligro para la vida o la salud de las personas.

c) Mediante el vertido, la emisión o la introducción en el aire, el suelo o las aguas de una cantidad de materiales o de radiaciones ionizantes, o la exposición por cualquier otro medio a dichas radiaciones poner en peligro la vida, integridad, salud o bienes de una o varias personas.

C. Penas a la persona jurídica.

a) Multa de 2 a 5 años.
b) Posible intervención judicial.

D. Actividades de riesgo.

No se han identificado comportamientos típicos específicos en relación a esta empresa, ni riesgos posibles, pues no guardan relación con sus actividades ordinarias, ni se conoce ningún ámbito o actuación donde puedan tener lugar este tipo de delitos. No resulta posible prever actividades en cuyo contexto podrían, hipotéticamente, producirse, por lo que no cabe el establecimiento de pautas de conducta o de elementos de detección de la infracción.

2.1.1.20. DELITOS DE RIESGO PROVOCADO POR EXPLOSIVOS			
NIVEL DE RIESGO DE COMISIÓN:	**NULO**	**IMPACTO ESTIMADO:**	**NULO**

A. Tipificación.

Art. 348 del CP.

B. Conductas típicas.

a) Fabricar, manipular, transportar, tener o comercializar explosivos, sustancias inflamables o corrosivas, tóxicas y asfixiantes, o cualesquiera otras materias, aparatos o artificios que puedan causar estragos, contraviniendo las normas de seguridad establecidas, y poniendo en concreto peligro la vida, la integridad física o la salud de las personas, o el medio ambiente, así como quien, de forma ilegal, produzca, importe, exporte, comercialice o utilice sustancias destructoras del ozono.
b) Siendo responsables de la vigilancia, control y utilización de explosivos que puedan causar estragos y contraviniendo la normativa en materia de explosivos, facilitar su efectiva pérdida o sustracción.
c) Siendo responsables de las fábricas, talleres, medios de transporte, depósitos y demás establecimientos relativos a explosivos que puedan causar estragos, cuando incurran en alguna o algunas de las siguientes conductas:
   - Obstaculizar la actividad inspectora de la Administración en materia de seguridad de explosivos.

- Falsear u ocultar a la Administración información relevante sobre el cumplimiento de las medidas de seguridad obligatorias relativas a explosivos.
- Desobedecer las órdenes expresas de la Administración encaminadas a subsanar las anomalías graves detectadas en materia de seguridad de explosivos.

C. Penas a la persona jurídica.

a) Multa de 1 a 3 años.
b) Multa del doble al cuádruple del montante del perjuicio producido cuando, acreditado dicho perjuicio, si importe fuera mayor.
c) Posible intervención judicial.

Por tanto, las penas de multa van desde el mínimo de un 1 o el doble del perjuicio, hasta el máximo de 3 años o el cuádruple del perjuicio producido.

D. Actividades de riesgo.

No se han identificado comportamientos típicos específicos en relación a esta empresa, ni riesgos posibles, pues no guardan relación con sus actividades ordinarias, ni se conoce ningún ámbito o actuación donde puedan tener lugar este tipo de delitos. No resulta posible prever actividades en cuyo contexto podrían, hipotéticamente, producirse, por lo que no cabe el establecimiento de pautas de conducta o de elementos de detección de la infracción.

2.1.1.21. DELITOS CONTRA LA SALUD PÚBLICA EN LA MODALIDAD DE TRÁFICO DE DROGAS

NIVEL DE RIESGO DE COMISIÓN:	NULO	IMPACTO ESTIMADO:	NULO

A. Tipificación.

Arts. 368, 369 y 369.bis del CP.

B. Conductas típicas.

Ejecutar actos de cultivo, elaboración o tráfico, o, de otro modo, promover, favorecer o facilitar el consumo ilegal de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas, o las posean con aquellos fines.

C. Penas para la persona jurídica.

a) Multa de 2 a 5 años, o del triple al quíntuple del valor de la droga cuando la cantidad resultante fuese más elevada, si el delito cometido por la persona física tiene prevista una pena de prisión de más de 5 años.
b) Multa de 1 a 3 años, o del doble al cuádruple del valor de la droga cuando la cantidad resultante fuese más elevada, si el delito cometido por la persona física tiene prevista una pena de prisión de más de 2 años no incluida en el anterior inciso.

c) Posible intervención judicial.

Por tanto, las penas de multa van desde el mínimo de 1 año o del doble del valor de la droga, hasta el máximo de 5 o el quíntuple del valor de la droga.

D. Actividades de riesgo.

No se han identificado comportamientos típicos específicos en relación a esta empresa, ni riesgos posibles, pues no guardan relación con sus actividades ordinarias, ni se conoce ningún ámbito o actuación donde puedan tener lugar este tipo de delitos. No resulta posible prever actividades en cuyo contexto podrían, hipotéticamente, producirse, por lo que no cabe el establecimiento de pautas de conducta o de elementos de detección de la infracción.

No obstante, y al margen de la responsabilidad penal de la empresa, existen determinadas conductas prohibidas por esta última, tanto por su carácter delictivo, como por su falta de ética. Por lo tanto, se prohíbe expresamente a sus miembros, la introducción de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas en el recinto de las instalaciones y bajo apercibimiento de sanción.

2.1.1.22. DELITOS RELATIVOS A LA FALSEDAD EN MEDIOS DE PAGO			
NIVEL DE RIESGO DE COMISIÓN:	**NULO**	**IMPACTO ESTIMADO:**	**NULO**

E. Tipificación.

Art. 399.bis del CP.

F. Conductas típicas.

a) Alterar, copiar, reproducir o de cualquier otro modo falsificar tarjetas de crédito/débito o cheques de viaje.
b) La tenencia de tarjetas de crédito o débito o cheques de viaje falsificados y destinados a la distribución o tráfico.
c) El que, sin haber intervenido en la falsificación, usare, en perjuicio de otro y a sabiendas de la falsedad, tarjetas de crédito o débito o cheques de viaje falsificados.

G. Penas para la persona jurídica.

a) Multa de 2 a 5 años.
b) Posible intervención judicial.

H. Actividades de riesgo.

La empresa cuenta con bases que recogen datos personales y económicos de clientes y trabajadores, pero sin posibilidad de acceder a sus cuentas corrientes. Por ello, no se han identificado comportamientos típicos

específicos, ni riesgos posibles, pues no guardan relación con sus actividades ordinarias, ni se conoce ningún ámbito o actuación donde puedan tener lugar este tipo de delitos. No resulta posible prever actividades en cuyo contexto podrían, hipotéticamente, producirse, por lo que no cabe el establecimiento de pautas de conducta o de elementos de detección de la infracción.

2.1.1.23. COHECHO Y TRÁFICO DE INFLUENCIAS			
NIVEL DE RIESGO DE COMISIÓN:	**MEDIO ALTO**	**IMPACTO ESTIMADO:**	**MEDIO**

A. Tipificación.

Respecto del cohecho: arts. 419, 420, 421, 422, 423, 424, 425, 426, 427 y 427.bis del CP.

Respecto del tráfico de influencias: arts. 428, 429 y 430 del CP.

B. Conductas típicas.

Respecto del cohecho:

a) Siendo Autoridad o funcionario público, y en provecho propio o de un tercero, recibir o solicitar, por sí o por persona interpuesta, dádiva, favor o retribución, de cualquier clase, o aceptar ofrecimiento o promesa para realizar, en el ejercicio de su cargo, un acto contrario a los deberes inherentes al mismo o para no realizar o retrasar injustificadamente el que debiera practicar.
b) Siendo Autoridad, o funcionario público, en provecho propio o de un tercero, recibir o solicitar, por sí o por persona interpuesta, dádiva, favor o retribución de cualquier clase o aceptar ofrecimiento o promesa para realizar un acto propio de su cargo.
c) Siendo Autoridad o funcionario público, recibir o solicitar dádiva, favor o retribución por la Autoridad o funcionario público, como recompensa por la realización de una conducta descrita anteriormente.
d) Siendo Autoridad o funcionario público y en provecho propio o de un tercero, admitir, por si o por persona interpuesta, dádiva, o regalo que le fuere ofrecido en consideración a su cargo o función.
e) Particular que entregue dádiva o retribución atendiendo a la solicitud de la Autoridad, funcionario público o persona que participe en el ejercicio de la función pública para que realice un acto contrario a los deberes inherentes a su cargo o un acto propio de su cargo, para que no realice o retrase el que debiera practicar, o en consideración a su cargo o función.
f) Particular que entregue la dádiva o retribución atendiendo a la solicitud de la Autoridad, funcionario público o persona que participe en el ejercicio de la función pública.
g) Cuando la actuación conseguida o pretendida de la Autoridad o funcionario tuviere relación con un procedimiento de contratación, de subvenciones o subastas convocados por las Administraciones o Entes públicos.

h) Cuando los hechos sean imputados o afecten a funcionarios de la Unión Europea o de cualquier otro país extranjero.

Respecto del tráfico de influencias:

a) El funcionario público o Autoridad que influyere en otro funcionario público o autoridad prevaliéndose del ejercicio de las facultades de su cargo o de cualquier otra situación derivada de su relación, personal o jerárquica, con éste o con otro funcionario o Autoridad para conseguir una resolución que le pueda generar, directa o indirectamente, un beneficio económico para sí o para un tercero.
b) El particular que influyere en un funcionario público o Autoridad prevaliéndose de cualquier situación derivada de su relación personal con éste o con otro funcionario público o Autoridad para conseguir una resolución que le pueda generar, directa o indirectamente, un beneficio económico para sí o para un tercero.
c) Solicitar de terceras dádivas, presentes o cualquier otra remuneración, o aceptar ofrecimiento o promesa.

C. Penas a la persona jurídica.

Respecto del cohecho:

a) Multa de 2 a 5 años, o del triple al quíntuple del beneficio obtenido cuando la cantidad resultante fuese más elevada, si el delito cometido por la persona física tiene prevista una pena de prisión de más de 5 años.
b) Multa de 1 a 3 años, o del doble al cuádruple del beneficio obtenido cuando la cantidad resultante fuese más elevada, si el delito cometido por la persona física tiene prevista una pena de más de 2 años de privación de libertad no incluida en el anterior inciso.
c) Multa de 6 meses a 2 años, o del doble al triple del beneficio obtenido si la cantidad resultante fuese más elevada, en el resto de los casos.
d) Posible intervención judicial.
e) Por tanto, las penas de multa van desde el mínimo de 6 meses o el doble del beneficio obtenido, hasta el máximo de 5 años o el quíntuple del beneficio obtenido.

Respecto del tráfico de influencias:

a) Multa de 6 meses a 2 años.
b) Posible intervención judicial.

D. Actividades de riesgo.

La empresa, como ente instrumental del Excmo. Ayuntamiento de Córdoba, mantiene relaciones continuadas con este último, la Comunidad Autónoma de Andalucía y el Estado.

Las actividades de riesgo detectadas, respecto del cohecho y el tráfico de influencias se relacionan con el hecho de que la empresa tenga relación permanente con funcionarios públicos y licite obras o prestaciones de servicios al mercado.

E. Elementos de detección.

La empresa cuenta con los siguientes elementos de detección:

a) Un procedimiento muy riguroso de contratación pública a través de sus Instrucciones Internas de Contratación.
b) Las relaciones con los funcionarios municipales se mantienen por el Director Gerente y los Directores de los departamentos.
c) Se solicita Informe jurídico externo respecto de decisiones de especial complejidad o todas aquéllas que deban ser sometidas al Comité

F. Pautas de conducta.

Son de obligado cumplimiento las siguientes pautas de conducta:

a) Todo procedimiento de contratación debe contar con un Informe jurídico externo antes de iniciarse.
b) Los miembros del Comité del Compliance podrán acudir, cuando lo deseen, a cualquier sesión de la Comisión de Contratación.
c) De todo procedimiento de contratación se dará cuenta al Comité.
d) El Compliance Officer debe velar, especialmente, por el seguimiento de este tipo de conductas, así como de las denuncias que se planteen sobre estas materias.

2.1.1.24. DELITO INCITACIÓN AL ODIO Y A LA VIOLENCIA

NIVEL DE RIESGO DE COMISIÓN:	**NULO**	**IMPACTO ESTIMADO:**	**NULO**

A. Tipificación.

Art. 510 del CP.

B. Conductas típicas.

a) Fomentar, promover o incitar directa o indirectamente al odio, hostilidad, discriminación o violencia contra un grupo, una parte del mismo o contra una persona determinada por razón de su pertenencia a aquel, por motivos racistas, antisemitas, antigitanos u otros referentes a la ideología, religión o creencias, situación familiar, la pertenencia de sus miembros a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, orientación o identidad sexual, por razones de género, aporofobia, enfermedad o discapacidad

b) Quienes Produzcan, elaboren, posean con la finalidad de distribuir, faciliten a terceras personas el acceso, distribuyan, difundan o vendan escritos o cualquier otra clase de material o soportes que por su contenido sean idóneos para fomentar, promover, o incitar directa o indirectamente al odio, hostilidad, discriminación o violencia contra un grupo, una parte del mismo, o contra una persona determinada por razón de su pertenencia a aquel, por motivos racistas, antisemitas, antigitanos u otros referentes a la ideología, religión o creencias, situación familiar, la pertenencia de sus miembros a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, orientación o identidad sexual, por razones de género, aporofobia, enfermedad o discapacidad.

c) Quienes públicamente nieguen, trivialicen gravemente o enaltezcan los delitos de genocidio, de lesa humanidad o contra las personas y bienes protegidos en caso de conflicto armado, o enaltezcan a sus autores, cuando se hubieran cometido contra un grupo o una parte del mismo, o contra una persona determinada por razón de su pertenencia al mismo, por motivos racistas, antisemitas, antigitanos, u otros referentes a la ideología, religión o creencias, la situación familiar o la pertenencia de sus miembros a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, orientación o identidad sexual, por razones de género, aporofobia, enfermedad o discapacidad, cuando de este modo se promueva o favorezca un clima de violencia, hostilidad, odio o discriminación contra los mismos

C. Penas para la persona jurídica.

a) Multa de 2 a 5 años
b) Posible intervención judicial.

D. Actividades de riesgo.

No se han identificado comportamientos típicos específicos en relación a esta empresa, ni riesgos posibles, pues no guardan relación con sus actividades ordinarias ni se conoce ningún ámbito o actuación, dentro de la misma, donde puedan tener lugar este tipo de delitos. No resulta posible prever actividades en cuyo contexto podrían, hipotéticamente, producirse. Ahora bien, se establecen, a continuación, elementos de detección y pautas de conducta de seguimiento obligatorio en el futuro, como la implantación del protocolo de acoso y canales de denuncia.

E. Elementos de detección.

La empresa ha de guardar especial celo en la contratación de trabajadores, teniendo en cuenta ciertos rasgos, no solo en la contratación, si no en el desarrollo de su actividad en la organización como puede ser sentimiento de superioridad, personalidad obsesiva, o narcisista, dificultad para gestionar el estrés, conductas verbales, y gestos o conductas no verbales como contactar física o verbalmente de forma innecesaria y no deseada, Insinuar mejoras laborales o académicas a cambio de favores sexuales, enviar mensajes de correo electrónico o comunicaciones en general sexuales, así como cambios de comportamientos en las víctimas.

F. Pautas de conducta.

Para evitar riesgos la empresa debe:

a) Mantener implementado el protocolo de acoso, así como aseguramiento de su comunicación y distribución a todo el personal trabajador de la organización
b) Canal de denuncia activo
c) Protocolo disciplinario

2.1.1.25. ORGANIZACIONES Y GRUPOS CRIMINALES

NIVEL DE RIESGO DE COMISIÓN:	NULO	IMPACTO ESTIMADO:	NULO

A. Tipificación.

Art. 570 bis y 570 ter del CP.

B. Conductas típicas.

a) Promover constituir, organizar, coordinar o dirigir una organización criminal, participar activamente en la organización, formar parte de ella o cooperar económicamente o de cualquier otro modo con la misma.

C. Penas para la persona jurídica.

a) Disolución de la asociación o grupo y cualquier pena del art. 33.7 CP
b) Para las personas físicas pena de 4 a 8 años si tuviera por finalidad la comisión de delitos graves y de 3 a 6 años en los demás casos, de 2 a 5 años quienes participen actividades en la misma, formen parte de ella o cooperen económicamente o de cualquier modo si tienen como fin la comisión de delitos graves y principios de 1 a 3 años en los demás casos.
c) Intervención judicial.

D. Actividades de riesgo.

No se han identificado comportamientos típicos específicos en relación con esta empresa, ni riesgos posibles, pues no guardan relación con sus actividades ordinarias, ni se conoce ningún ámbito o actuación donde puedan tener lugar este tipo de delitos. No resulta posible prever actividades en cuyo contexto podrían, hipotéticamente, producirse, por lo que no cabe el establecimiento de pautas de conducta o de elementos de detección de la infracción.

2.1.1.26. FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO

NIVEL DE RIESGO DE COMISIÓN:	NULO	IMPACTO ESTIMADO:	NULO

A. Tipificación.

Art. 576 del CP.

B. Conductas típicas.

a) Por cualquier medio, directa o indirectamente, recabar, adquirir, poseer, utilizar, convertir, transmitir o realizar cualquier otra actividad con bienes o valores, de cualquier clase, con la intención de que se utilicen, o a sabiendas de que serán utilizados, en todo o en parte, para cometer cualquiera de los delitos descritos.
b) Poner los bienes o valores a disposición del responsable del delito de terrorismo.
c) Cometer las conductas atentando contra el patrimonio, cometiendo extorsión, falsedad documental o mediante la comisión de cualquier otro delito.
d) Estando específicamente sujeto por la Ley a colaborar con la Autoridad en la prevención de las actividades de financiación del terrorismo dar lugar, por imprudencia grave en el cumplimiento de dichas obligaciones, a que no sea detectada o impedida cualquiera de las conductas descritas anteriormente.

C. Penas para la persona jurídica.

a) Multa de 2 a 5 años si el delito cometido por la persona física tiene prevista una pena de prisión de más de 5 años.
b) Multa de 1 a 3 años si el delito cometido por la persona física tiene prevista una pena de más de 2 años de privación de libertad no incluida en apartado anterior.
c) Posible intervención judicial.

Por tanto, las penas de multa van desde el mínimo de un 1 año hasta el máximo de 5.

D. Actividades de riesgo.

No se han identificado comportamientos típicos específicos en relación a esta empresa, ni riesgos posibles, pues no guardan relación con sus actividades ordinarias, ni se conoce ningún ámbito o actuación donde puedan tener lugar este tipo de delitos. No resulta posible prever actividades en cuyo contexto podrían, hipotéticamente, producirse, por lo que no cabe el establecimiento de pautas de conducta o de elementos de detección de la infracción.

2.1.1.27. CONTRABANDO

NIVEL DE RIESGO DE COMISIÓN:	NULO	IMPACTO ESTIMADO:	NULO

A. Tipificación.

Arts. 2 y siguientes de la Ley Orgánica 12/1995, de 12 de diciembre, de Represión del Contrabando (en adelante, LORC).

B. Conductas típicas.

Realización de conductas tipificadas en el art. 2 de la LORC.

C. Penas para la persona jurídica.

En todos los casos, multa proporcional del duplo al cuádruplo del valor de los bienes, mercancías, géneros o efectos objeto del contrabando, y prohibición de obtener subvenciones y ayudas públicas para contratar con las Administraciones públicas y para gozar de beneficios e incentivos fiscales o de la Seguridad Social por un plazo de entre 1 y 3 años.

Adicionalmente, en los supuestos previstos en el art. 2.2 de la LORC, suspensión, por un plazo de entre 6 meses y 2 años de las actividades de importación, exportación o comercio de la categoría de bienes, mercancías, géneros o efectos objeto del contrabando y, en los del art. 2.3, clausura de los locales o establecimientos en los que se realice el comercio de los mismos.

D. Actividades de riesgo.

No consta que la empresa realice ninguna de las conductas tipificadas en el art. 2 de la LORC. No se han identificado comportamientos típicos específicos, ni riesgos posibles, pues no guardan relación con sus actividades ordinarias, ni se conoce ningún ámbito o actuación donde puedan tener lugar este tipo de delitos. No resulta posible prever actividades en cuyo contexto podrían, hipotéticamente, producirse, por lo que no cabe el establecimiento de pautas de conducta o de elementos de detección de la infracción.

2.2. CANAL DE DENUNCIAS.

2.2.1. Definición y participantes en el Canal de Denuncias.

2.2.1.1. Definición.

De conformidad con el art. 31.bis.2 del CP, adquiere vital importancia la implantación, en el seno de la empresa, de un procedimiento o Canal de Denuncias. Para ello es necesario que todos los trabajadores conozcan el contenido del presente *Manual* y al que tienen acceso en la dirección electrónica **www.sadeco.es/cumplimientopenal.**

Este último es un mecanismo, de carácter interno, que permite, a los empleados de la empresa, informar, de manera confidencial y segura, al Compliance Officer de la existencia de irregularidades, fraudes, incumplimientos, u otras situaciones que podrían tener potencial trascendencia en la comisión de alguna actividad delictiva con consecuencias para la persona jurídica.

Es conveniente señalar que el Canal debe garantizar la recepción de las denuncias, incluso aunque sean emitidas de forma anónima. En todo caso, se debe garantizar su confidencialidad.

2.2.1.2. Participantes.

A. Denunciante.

Usuario del Canal de Denuncias que notifica, de forma anónima o no, pero en todo caso confidencial, la existencia de indicios, hechos o actividades de riesgo, e incluso delictivas, en el seno de la empresa.

B. Órgano de prevención penal.

Su función principal es la recepción, gestión, análisis y tramitación de las comunicaciones recogidas a través del Canal de Denuncias.

Estará formado, y con funciones bien diferenciadas, por:

a) **El Instructor:** Se corresponde con la figura del Compliance Officer y es el único encargado de la recepción de las denuncias, del acceso al almacén digital dónde se ubican y de variar sus condiciones de gestión y tramitación. Instruye las recibidas y tiene, también, la capacidad de proponer sanciones para empleados, así como emitir proposiciones no vinculantes en la toma de decisiones sobre el cumplimiento penal, si bien será finalmente el Comité quién acuerde sobre su procedencia.

b) **Servicio de asesoramiento jurídico externo:** Es el encargado de asesorar al Instructor en el seno del órgano de prevención penal, aportando una opinión jurídica especializada que se adjuntará al Informe que se remita al Comité. En relación con el Canal de Denuncias, su principal función será la de verificar, jurídicamente, si los hechos e indicios descritos en las mismas son susceptibles de constituir un riesgo penal relevante e, incluso, un ilícito penal que afecte a la empresa.

C. Comité del Compliance

Recibe el Informe del Compliance Officer, acompañado de la opinión jurídica especializada del asesor externo. Este órgano es quién, finalmente, decide si, en base a la información recibida y a sus propias investigaciones y documento de conclusiones, aplica o no el régimen disciplinario sancionador al trabajador, así como el conjunto de medidas correctivas y preventivas de las que dispone la empresa para hacer cumplir lo dispuesto en el presente *Manual*.

2.2.2. Establecimiento del Canal de Denuncias.

Con la finalidad de cumplir el modelo de prevención penal y de limitar o sancionar aquellas conductas o actividades de los trabajadores que pudieran ir contra el mismo, comprometiendo con ello la ausencia de responsabilidad penal de la empresa, se establece un Canal de Denuncias. Éste permite a los trabajadores informar, de manera confidencial y segura al Compliance Officer, de la existencia de incumplimientos o riesgos relevantes, a través de una aplicación informática, de carácter interno, creada exprofeso para ello.

Existe un correo electrónico habilitado **cumplimientopenal@sadeco.es**, a través del cual todos los trabajadores pueden establecer comunicación con el Compliance Officer. Éste es el encargado de introducir la comunicación/denuncia en la aplicación informática. Dicha aplicación gestiona las denuncias recibidas, con sus datos del registro, hora, fecha, equipo desde el que se han enviado, datos del denunciante, hechos denunciados, etc. y su seguimiento posterior.

La finalidad esencial del Canal de Denuncias implantado es la de denunciar, sea o no de forma anónima, las irregularidades e incumplimientos en relación a cualquiera de las pautas de conducta señaladas en el mapa de riesgos del presente *Manual*. También debería servir para las denuncias de riesgos o conductas peligrosas derivadas de las actividades desarrolladas por la empresa o del uso, negligente o no diligente, de las aplicaciones informáticas de funcionamiento y control de las que dispone, así como de las conductas que contradigan pautas de comportamiento, en materia de protección de datos, que guarden relevancia en relación con la prevención de delitos.

2.2.3. La aplicación para la gestión de las denuncias.

Las denuncias se almacenarán en la aplicación informática creada al efecto por la empresa y que no podrán modificarse una vez registradas. En esta aplicación, que funcionará a modo de base de datos, se almacenarán, por orden cronológico de recepción, cada una de ellas.

Esta aplicación, gestionará, asimismo, todo el tratamiento y seguimiento posterior de cada denuncia, incluyendo campos, que deberá cumplimentar el Compliance Officer, como su estado actualizado; la acción que se ha llevado a cabo y su fecha; posible recopilación de documentos, informes o información adicional y su relevancia; así como importar los mismos a la aplicación para que permanezcan almacenados.

En la aplicación para la gestión de denuncias se aplican las siguientes premisas:

a) El Compliance Officer, mediante contraseña y acceso especial y únicamente habilitado para él, será la única persona que tenga acceso al control y gestión de la aplicación que almacene las denuncias, y que podrá variar sus campos de gestión y tramitación.
b) La denuncia y los campos cumplimentados para su registro inicial en la aplicación no podrán ser modificados en ningún caso y por ninguna persona una vez registrados.
c) Las denuncias registradas se dividirán en dos grupos:
    - Denuncias vivas: Aquellas que se están tramitando en el Canal de Denuncias, sea cual sea su estado de tramitación o etapa en la que se encuentre.
    - Denuncias latentes: Aquellas cuyo procedimiento ha finalizado completamente, pero que permanecen en la base de datos, teniendo en cuenta los distintos plazos de prescripción de las responsabilidades penales que podrían derivarse de la irregularidad denunciada.
d) Se procederá a la cancelación de las denuncias que no sean procedentes o que se concluya que no son exactas o veraces, una vez una vez analizadas e investigadas, pero manteniéndose su archivo histórico.

e) En lo que respecta a la conservación de los datos contenidos en cada denuncia y, en consecuencia, en el Canal de Denuncias, ha de respetarse el principio de calidad de los datos establecido por la LOPD, de modo que estos sólo podrán ser mantenidos mientras resulten pertinentes para la finalidad para la que fueron recabados. En este sentido, a fin de cumplir con lo dispuesto en la LOPD y el criterio expresado por la Agencia Española de Protección de Datos en su Informe 128/2007, se debería proceder a la cancelación de los datos una vez que acabe la investigación correspondiente y, en su caso, se apliquen las medidas contractuales, disciplinarias o judiciales que se consideren oportunas. Es necesario precisar que la cancelación no implica la absoluta supresión de los datos, sino que, de acuerdo con el art. 16.3 de la LOPD, ha de ser entendida como su bloqueo.

2.2.4. El procedimiento de denuncias: características y fases.

2.2.4.1. Características.

El procedimiento para la recepción, custodia y tratamiento de las denuncias recibidas presenta las siguientes características:

A. Obligatoriedad y publicidad.

El presente *Manual*, así como el uso del Canal de Denuncias para poner de manifiesto actividades o comportamientos irregulares dentro de la empresa, son de carácter preceptivo en su ámbito de actuación.

Para que dicha obligatoriedad pueda desplegar plenos efectos, ha de darse publicidad y divulgación al presente *Manual* (**ANEXO I**), e informar y anunciar, claramente y con toda notoriedad, acerca de la utilidad y el uso del Canal de Denuncias, como medio de puesta en conocimiento, por cualquier miembro de la empresa, de algún tipo de incumplimiento o actividad.

B. Responsabilidad.

Es obligación de todos los empleados de la empresa cumplir con lo dispuesto en el presente *Manual* y, en concreto, denunciar cualquier violación o vulneración del mismo y de los delitos en él analizados; ya sea en forma de irregularidades palpables, comportamientos que puedan plantear un potencial incumplimiento o que planteen serias dudas de que pudieran llegar a serlo. Para ello debe emplearse el procedimiento de denuncia descrito en este apartado a través de la aplicación creada al efecto.

La falta de compromiso con el cumplimiento del *Manual* y la no utilización del Canal de Denuncias, por cualquier empleado que tuviese conocimiento de hechos descritos en el mismo, podrán ser considerados como una falta disciplinaria grave, con las consecuencias pertinentes que recoja el Convenio colectivo.

C. Ausencia de represalias.

No se tomará ningún tipo de represalia, y se prestará especial cuidado por parte de la empresa en que esto no ocurra, contra los empleados que, guiándose por la buena fe y haciendo lo correcto, denuncien cualquier violación, real o potencial, del presente *Manual*.

D. Buena fe.

Cualquier empleado de la empresa debe realizar la denuncia guiado y actuando con buena fe y mostrando indicios, de carácter razonable, que denoten que los hechos que está exponiendo pueden suponer un problema en la empresa. El registro de una denuncia por cualquier empleado, a sabiendas de su falsedad y actuando con mala fe, podrá acarrearle consecuencias disciplinarias graves.

E. Política de transparencia.

Todo empleado, con total y plena libertad, puede denunciar cualquier hecho que, aunque no sea un incumplimiento de este *Manual,* le genere dudas razonables respecto de su legalidad.

Asimismo, podrá plantear, a su superior jerárquico, las sugerencias que considere oportunas respecto al Canal de Denuncias y que será valorada pertinentemente. Los asuntos relacionados con otro ámbito empresarial han de comunicarse a través del superior jerárquico o al departamento de recursos humanos.

F. Confidencialidad.

La empresa asegura a sus empleados, que sus datos personales y de contacto facilitados al registrar una denuncia, son tratados con total confidencialidad y cumpliendo con lo establecido en la LOPD.

G. Receptor de las denuncias.

Las denuncias efectuadas por los empleados, a través de la aplicación habilitada al efecto, serán recibidas y gestionadas por el Compliance Officer.

H. Notificación de irregularidades o incumplimientos.

Las denuncias serán registradas por el Compliance Officer, tras su recepción mediante correo electrónico. Excepcionalmente, podrán realizarse por escrito en un documento dirigido a este último o, en su caso, al Comité del compliance.

Las denuncias que estén relacionadas directamente con el Compliance Officer pasarán directamente al Comité. Este último asumirá las etapas iniciales encomendadas originariamente al Compliance Officer, en cuanto al análisis e investigación de las denuncias.

2.2.4.2. Fases del procedimiento.

Las fases que atravesará una denuncia, tras haber sido registrada en la aplicación, son las siguientes:

A. Análisis.

Se ha de evaluar la importancia, gravedad y tipo de denuncia, así como relacionar todo ello con otras interrelacionadas y comprobar si las irregularidades están ya siendo investigadas o no. El Compliance Officer notificará al denunciante, si se conoce su identidad, la recepción de la denuncia y le comunicará la posibilidad de contactar con él si fuese necesario recabar información adicional. En caso de que el denunciante haya proporcionado datos de un tercero que no sea el denunciado, el compliance Officer valorará, caso por caso, la conveniencia o no de informar al tercero del tratamiento de sus datos y de su procedencia.

En aquellos supuestos en los que la colaboración y/o participación del tercero no sea requerida para la investigación de los hechos contenidos en la denuncia y éste no tenga, en ningún momento, conocimiento ni constancia de su formulación, ni vaya a realizarse el tratamiento de sus datos, no será necesaria realizar ninguna comunicación. Se debe proceder a una evaluación sobre pertinencia y suficiencia de la denuncia, completando el campo correspondiente del Canal de Denuncias.

El Compliance Officer ha de recibir todas las denuncias, coordinando las actividades necesarias encaminadas a verificar la fiabilidad y exactitud de los hechos denunciados; la determinación de que estos últimos puedan revestir carácter delictivo, para lo que recabará toda la información suministrada por el denunciante y mantendrá, de ser necesario, una reunión con el mismo, para cuestionarle acerca de otros hechos o datos que, en relación con los denunciados, pudieran tener especial trascendencia o relevancia para continuar con la tramitación. Asimismo, asistirá al denunciante en todo lo relacionado con su resguardo y protección.

El Compliance Officer recabará del asesor externo la elaboración de un Informe, que no tendrá carácter vinculante (ya que la decisión final pertenece al Comité) sobre si, bajo su criterio y opinión profesional, los hechos e indicios pudieran revestir carácter delictivo.

Este Informe, junto con los demás datos sobre averiguaciones e indagaciones adicionales realizadas por el Compliance Officer, así como el contenido inicial de la denuncia con el número de expediente asignado, serán elevados al Comité.

B. Investigación del Comité Compliance

Finalmente, el Comité del Compliance decidirá, en última instancia, sobre la clasificación definitiva de la denuncia, así como la suficiencia, pertinencia y procedencia de incoar el procedimiento. De la misma manera, puede acordar el archivo de las actuaciones por no considerar los hechos de entidad suficiente para ser investigados**.**

C. Resolución.

El Comité del Compliance resolverá, justificadamente, si la denuncia, indagaciones e Informes aportados, suponen un quebranto del contenido del presente *Manual,* disponiendo, en tal caso, la aplicación de diferentes medidas de corrección.

D. Medidas de corrección y aplicación de las mismas.

Se consideran medidas de corrección aquéllas que pueden tomarse en relación al trabajador/es que estén involucrados en el desarrollo de actuaciones contrarias al presente *Manual*; las que, previo asesoramiento del Compliance Officer y del asesor jurídico externo, supongan revisión de los protocolos e incluso del *Manual* y las posibles acciones de denuncia o puesta en conocimiento a Organismos públicos, en aras a la protección de la empresa y condena de la acción presumiblemente delictiva o contraria a la legalidad.

2.2.5. Procedimientos para la investigación y resolución de denuncias.

2.2.5.1. Estudio de la información aportada.

El proceso requiere de un análisis de la información, de forma que permita al Compliance Officer integrarla e interpretarla en su conjunto, y relacionarla con los parámetros de cumplimiento penal incluidos en el presente *Manual*. Para ello ha de seguir los siguientes pasos:

a) Extracción de los datos aportados en la denuncia con el objetivo de discriminar los objetivos de los subjetivos. En definitiva, distinguir los datos concretos de opiniones y rumores.

b) Valorar la información contenida en la denuncia y, en su caso, la credibilidad del denunciante y la exactitud de la información contenida en aquélla, siempre de manera motivada. Por tanto, ha de calificar la fiabilidad, exactitud y verosimilitud de la denuncia.

   Para valorar la fiabilidad se empleará la siguiente clasificación:

   A. *Totalmente fiable.*
   B. *Bastante fiable.*
   C. *Poco fiable.*
   D. *Sin datos para valorar.*
   E. No fiable.

   Para valorar la exactitud y verosimilitud utilizará los siguientes términos:

   1. Exactitud y verosimilitud entre el 100 % y el 75%.
   2. Exactitud y verosimilitud entre el 75% y el 50%.
   3. Exactitud y verosimilitud entre el 50% y el 25%.
   4. Exactitud y verosimilitud entre el 25% y el 1%.
   5. No se tienen datos objetivos para apreciar la exactitud de la noticia.
   6. Ninguna exactitud o verosimilitud.

c) Contextualización de los datos aportados en la denuncia con la información conocida dentro de la empresa y cualquier otra que pueda enriquecerlos o aportar nuevos puntos de vista sobre ellos.

2.2.5.2. Análisis preventivo por parte del órgano de prevención penal.

El Compliance Officer, en la realización de sus funciones de control, tendrá en cuenta una serie de factores, que, por su importancia, pudiesen requerir acciones inmediatas:

a) Valorará si se pueden producir pérdidas adicionales, en cuyo caso propondrá medidas para detener o mitigarlas.
b) Valorará la posibilidad de recuperar activos, para, en caso afirmativo, proponer las medidas que inicien el proceso de recuperación.
c) Asegurará las pruebas para la investigación, por lo que puede ser necesario valorar y preparar la adquisición de posibles evidencias digitales.
d) Valorará la pertinencia de comunicar la irregularidad a las Autoridades competentes.
e) Medidas propuestas o ya realizadas, resultantes del análisis preventivo, en el caso de que las haya considerado necesarias o convenientes.
f) Propuesta de actuación.

Para la realización de estas labores contará con el apoyo de los jefes de departamento.

2.2.5.3. Informe sobre la denuncia.

El Compliance Officer, con la información obtenida del estudio de la información aportada y correspondiente análisis preventivo, confeccionará un Informe sobre la denuncia que contendrá los siguientes extremos:

a) Información descriptiva de la denuncia, con expresión de su número y fecha de recepción.
b) Datos aportados en la denuncia, con discriminación de los objetivos y subjetivos.
c) Valoración del contenido de la denuncia y de la fiabilidad del denunciante.
d) Análisis de la información y la integración de la misma con expresión de la hipótesis más probable y la de mayor riesgo, pudiendo añadir todas aquellas otras hipótesis que considere convenientes.
e) Análisis o valoración jurídica aportada al respecto por el asesor jurídico externo y que irá integrada en el Informe o adjunta al mismo.

Una vez finalizado el Informe sobre la denuncia, el compliance Penal lo elevará al Comité del Compliance, quien tomará la decisión de iniciar una investigación o archivar el procedimiento. Según la decisión adoptada han de realizarse las siguientes comunicaciones:

a) En caso de archivar el procedimiento, el Compliance Officer debe informar al denunciante en dicho sentido.
b) En caso de iniciar una investigación, el Comité cumplimentará un documento de inicio de procedimiento anexando el Informe sobre la denuncia.

2.2.5.4. Proyecto de investigación.

La determinación de la trascendencia y la importancia de la denuncia, así como las actuaciones necesarias a tomar, son tareas que corresponden al Comité del compliance, que evaluará, a modo consultivo y no preceptivo, las medidas propuestas por el Compliance Officer.

En el caso de que el Comité del Compliance considere que la denuncia es materialmente irrelevante, no es significativa o no aporta pruebas suficientes, dará instrucciones al Compliance Officer para que sean eliminados o bloqueados, inmediatamente del Canal de Denuncias, todos los datos relacionados con la misma y la consiguiente comunicación al denunciante.

2.2.5.6. Objetivos de la investigación.

El objetivo fundamental es obtener elementos suficientes que permitan una resolución posterior de la denuncia.

2.2.5.7. Realización de la investigación

Corresponde al Comité del compliance la realización de la investigación. Sin embargo, si lo considerase necesario y para la realización de esta tarea, puede actuar en colaboración con un equipo investigador. Dicho equipo será designado y organizado por el propio órgano, atendiendo a los siguientes criterios:

a) Su elección debe garantizar la independencia de la investigación, tanto en el fondo como en la forma, teniendo en cuenta el nivel de responsabilidad y capacidad de sus integrantes.
b) El equipo contará, para el desarrollo de sus funciones, si fuera necesaria una valoración jurídica en la fase de investigación, con la participación del asesor jurídico externo que forma parte del órgano de prevención penal.
c) Cuando, para realizar la investigación, fuese necesario tener un conocimiento específico de algún proceso o área concreta, es recomendable incluir personal especializado y/o técnico.

Una vez consideradas estas cuestiones se determinará si el equipo encargado de realizar la investigación debe estar formado, exclusivamente, por personal interno, profesionales externos o por una combinación de ambos.

2.2.5.8. Calendario.

Se elaborará un calendario de trabajo de conformidad con los parámetros suministrados por el Comité del compliance y teniendo en cuenta que, si tiene una duración superior a los 3 meses, tendrá la obligación legal, en materia de protección de datos, de comunicar a la persona investigada que sus datos de carácter personal están siendo tratados en el marco de una investigación.

2.2.5.9. Presupuesto de la investigación.

La estimación presupuestaria de la investigación ha de ser realizada por el Comité del Compliance, considerando tanto su duración como el personal encargado de llevarla a término, así como los métodos y herramientas necesarios para su realización.

2.2.5.10. Delegación.

El Comité del compliance podrá delegar partes de la investigación, o la coordinación en determinadas materias o misiones, en aquel personal perteneciente a la empresa que considere necesario cuando su complejidad o circunstancias de conocimiento técnico especializado así lo aconsejen.

2.2.5.11. Tratamiento de datos durante la investigación.

Se podrá solicitar a otras direcciones, áreas o departamentos de la empresa, que aporten determinados datos o que le apoyen en la realización de las correspondientes tareas de investigación de los hechos de la denuncia. Estas solicitudes deben realizarse manteniendo, en la medida de lo posible, el anonimato, tanto del denunciado como del denunciante, así como los motivos de la denuncia.

A tal fin, es recomendable que todos aquellos empleados involucrados en las tareas de apoyo a la investigación suscriban un acuerdo de confidencialidad con anterioridad a su realización.

Por último y en caso de que la investigación de los asuntos denunciados fuera encomendada a una compañía tercera de investigación pericial o forense, se deberá tener en cuenta que, en el acuerdo de prestación de servicios que se suscriba, ha de figurar una cláusula de tratamiento de datos por cuenta de terceros.

2.2.5.12. Desarrollo de la investigación.

Una vez elaborado el proyecto, se desarrollarán las vías de investigación adecuadas, en función a las hipótesis y prioridades planteadas en el Informe sobre la denuncia.

No existe un patrón fijo para el desarrollo de la investigación, pues ésta dependerá siempre de las circunstancias, particulares y específicas de cada caso, y de las necesidades de averiguaciones requeridas. No obstante, el equipo de investigación deberá tener en cuenta la existencia de circunstancias que puedan ocasionar perjuicios, directos y/o indirectos, a la empresa, en base a las hipótesis de mayor riesgo hasta que se demuestren no verdaderas, si es el caso:

a) Riesgo de destrucción de pruebas: el equipo de investigación debe asegurar las pruebas que, por su naturaleza, pudieran ser susceptibles de ser destruidas.
b) Riesgo de litigios con otras compañías: las acciones objeto de denuncia pueden acarrear a la empresa litigios con terceros.

c) Riesgo de incumplimientos normativos: un incumplimiento de la legislación aplicable puede acarrear sanciones a la empresa, a esta o a su dirección, que causen un perjuicio grave o un daño a su reputación e imagen.

En caso de que no se hayan cumplido los objetivos planteados en el proyecto de investigación, el Comité de compliance podrá determinar nuevas hipótesis sobre lo sucedido con la nueva información obtenida, continuándose la investigación en función a las mismas.

En caso de que la veracidad de alguna de las hipótesis resulte acreditada y se hayan cumplido los objetivos planteados en el proyecto de investigación, incluyendo, en su caso, el estudio de las evidencias digitales, Comité del Compliance, y del asesor jurídico externo del órgano de prevención penal y otros técnicos, internos y externos, que fueran requeridos, analizará los resultados. Finalizado el análisis, emitirá un documento de conclusiones.

2.2.5.13. Contenido del documento de conclusiones.

El documento de conclusiones tomará una de las siguientes decisiones:

a) Archivar el procedimiento por considerar que la investigación demuestra la inexistencia de actos fraudulentos o contrarios al contenido del presente Manual.
b) Considerar investigada y probada la existencia de tales actos.

2.2.5.14. Resolución.

Corresponde al Comité del Compliance, previa audiencia no vinculante de los miembros del equipo de investigación, internos o externos, que se consideren oportunos, adoptar las decisiones pertinentes respecto al caso denunciado, una vez elaborado y analizado el documento de conclusiones definitivo.

Se cumplimentará el documento de cierre de la investigación, anexando al mismo los Informes y documentos de conclusiones que se hubieren elaborado desde la recepción de la denuncia hasta su resolución.

Asimismo, se ordenará las medidas disciplinarias que sean legítimas y proporcionadas a los hechos en virtud de la normativa vigente y, en caso de afectar a empleados, informará al departamento de recursos humanos para su adecuada ejecución dentro del marco laboral aplicable. El comité ha de elaborar un documento de recomendaciones encaminadas a mejorar los controles internos que se hayan mostrado deficientes.

El Comité del Compliance comunicará al denunciante la finalización de la investigación y la resolución, estimatoria del incumplimiento o no, que se hubiera adoptado, incluyendo la sanción disciplinaria pertinente si la hubiera.

2.2.5.15. Formas de comunicación de la denuncia y de la posterior resolución.

Se comunicará al denunciado la denuncia recibida, la investigación desarrollada y las conclusiones alcanzadas a través de carta, que podrá remitirse de forma complementaria a aquellas otras comunicaciones en las que se notifique al denunciado la adopción de las medidas contractuales, disciplinarias o judiciales oportunas.

La carta se remitirá a la atención del denunciado, mediante burofax remitido con acuse de recibo y certificado de texto. Alternativamente y si las circunstancias del caso así lo motivaran, puede ser entregada en mano, en el propio centro de trabajo y con acuse de recibo.

En cualquier caso y con independencia de lo anterior, el órgano de prevención penal tendrá en cuenta el plazo máximo de 3 meses, a contar desde la fecha de la denuncia donde que incorporen sus datos, para informar al denunciado de su tratamiento, de acuerdo con lo establecido en el art. 5 de la LOPD.

2.3. PROTOCOLO DE TOMA DE DECISIONES.

Los protocolos de actuación en materia de "*compliance*" establecen las instrucciones a seguir cuando concurren determinadas circunstancias. No sólo contemplan el modo de comportarse, sino qué información es relevante, a quién se debe trasladar o el modo en que procederá el personal clave de la organización. Evitan, en definitiva, que el modo de proceder, ante ciertas situaciones críticas, quede al arbitrio de las personas que se vean involucradas en ellas.

Este control permite a la empresa, además de evitar incurrir en responsabilidad penal, causar daños a la organización o, incluso, a terceros.

Pasos a seguir en este protocolo:

a) Definir la situación/decisión que debe ser tomada.
b) Identificar los criterios importantes para el proceso y el resultado.
c) Solicitud de informes internos y externos.
d) Asesoramiento técnico especializado en los riesgos a prevenir.
e) Asesoramiento jurídico especializado en los riesgos a prevenir.
f) Evaluación objetiva de los riesgos: laboral, fiscal, medioambiental, penal, etc.
g) Análisis de advertencias y mensajes de alerta recibidos.
h) Análisis de escenarios posibles.
i) Análisis de alternativas y consideración de todas las soluciones posibles.
j) Análisis de costes y nivel de endeudamiento.
k) Balance de prioridades entre intereses individuales y colectivos y cálculo de las consecuencias de cada una de las soluciones.
l) Mayoría reforzada en el proceso de votación para elegir la mejor opción.

La empresa establece, como obligatorio, el trámite de consulta, con carácter previo a la toma de decisiones y que entrañen riesgo de responsabilidad penal, ya sea al Compliance Penal, asesores jurídicos y, auditores externos.

2.3.1. El Comité del Compliance

El Comité del Compliance, directamente, un compromiso activo en relación con los objetivos en materia de cumplimiento penal. En este sentido, son indicadores de evaluación del mismo los siguientes:

a) Que, formalmente, apruebe la política de cumplimiento penal.
b) Que, tanto el propio Consejo como los directivos de la empresa, asuman la responsabilidad de asegurar que el compromiso de cumplimiento penal en la organización está encaminado a su efectividad.
c) Que la dirección de la empresa transmita, a todos los empleados y de forma consistente, un mensaje claro de que la organización cumplirá con sus obligaciones de cumplimiento penal.

d) Que dicho compromiso se comunique, ampliamente, en declaraciones, claras y convincentes, apoyadas por actuaciones coherentes.

Este órgano está dotado de autoridad y responsabilidad para la gestión del sistema cumplimiento penal, con apoyo y acceso directo a los órganos de gobierno e integrantes del Comité, demás cargos directivos y a todos los niveles laborales de la organización; incluyendo acceso a toda la información documentada y datos que le sean necesarios para desarrollar las tareas relativas a su función. De igual modo se posibilitará, mediante contrato de prestación de servicios con una entidad de asesoramiento jurídico, el acceso del Compliance Officer a un asesoramiento experto en materia normativa.

En este sentido, se reconoce:

a) Que la persona elegida no tiene conflictos de interés para el desarrollo de su actividad, cuenta con actitud para su cumplimiento y habilidades de comunicación eficaz, así como capacidad de influencia y prestigio para que sus consejos y directrices tengan aceptación y, por ende, la competencia necesaria para el desempeño del puesto a ocupar.
b) La independencia del Compliance Officer para elaborar propuestas, Informes y mostrar consecuencias de actividades y/o potenciales incumplimientos del presente Manual, comprometiéndose a evaluar las propuestas presentadas en los procesos de toma de decisiones, así como en relación con la posibilidad de aplicación procedente de las mismas para la mejora del modelo de cumplimiento interno. Es por ello, que el Comité se compromete a desarrollar, con diligencia, objetividad y transparencia, las funciones relativas a la resolución de los conflictos detectados e instruidos por el Compliance Officer a través del Canal de Denuncias.

2.3.2. Cargos Directivos.

Los cargos directivos y mandos intermedios de la empresa serán responsables de facilitar la función a desarrollar por el Compliance Officer. En tal sentido, se comprometen a:

a) Cooperar con él, apoyándole en la realización de sus funciones y animando a los empleados a seguir también dicha cooperación.
b) Cumplir, personalmente, con las políticas, procesos y procedimientos descritos en el presente Manual.
c) Identificar y comunicar los riesgos que pudieran derivar de sus operaciones.
d) Fomentar las actividades de orientación y supervisión de empleados para promover una cultura de cumplimiento normativo.
e) Desarrollar en la empresa una concienciación de la importancia del cumplimiento, asegurando que las tareas, en relación con el mismo, se introducen en las descripciones de los puestos de trabajo e integrando su desempeño en las evaluaciones globales de los empleados, así como en las prácticas y procedimientos de negocio existentes en sus áreas de responsabilidad.

f) Asegurar, la implantación de medidas correctivas, aprobadas por el Comité, relativas a sus ámbitos de responsabilidad.
g) Supervisar todos los acuerdos de externalización (clientes, proveedores, etc.) que puedan afectar a las obligaciones en materia de cumplimiento.
h) Participar, activamente, en la gestión del sistema de cumplimiento penal, cuando el Compliance Officer o el Comité requieran de su colaboración.

2.3.3. Empleados.

Todos los empleados, sean o no cargos directivos, deben, en materia de cumplimiento penal:

a) Observar las obligaciones de la organización que son relevantes a su posición y actividades a realizar.
b) Participar en la formación de acuerdo con el sistema de gestión.
c) Usar los recursos disponibles como parte del sistema de gestión.
d) Informar al Compliance Officer sobre preocupaciones, cuestiones, dudas o fallos del sistema de gestión, ya sea de modo directo o a través del Canal de Denuncias.
e) Cumplir con la obligación de formarse en materia de cumplimiento penal, así como conocer y cumplir con sus responsabilidades en esta materia y los riesgos que derivan de su actividad.

2.3.4 Planificación, conciencia y cultura de cumplimiento penal.

La empresa reivindica, en el presente *Manual,* su compromiso para planificar su política de cumplimiento penal, asegurando que el sistema de gestión pueda lograr los resultados previstos, previniendo o reduciendo efectos indeseados y logrando su verificación y mejora.

En este sentido, la empresa asume que la organización debe determinar y proporcionar los recursos necesarios para el establecimiento, desarrollo, evaluación, mantenimiento y mejora continua del sistema, así como para la formación en tal materia.

Sus directivos y empleados han de tomar conciencia de la política de cumplimiento penal, impulsada por el Comité, así como de los beneficios que la misma reporta para la empresa, contribuyendo, eficazmente, al éxito del sistema de gestión. Es obviamente muy relevante también, la toma de conciencia, por parte de empleados y directivos, de las implicaciones que supondría no cumplir el contenido del presente *Manual*.

Es por ello, que la empresa, en su conjunto, se compromete a desarrollar una cultura de cumplimiento penal consistente en la integración, coordinación y fomento de los compromisos adquiridos por el Comité, directivos y empleados; de forma que sea también evaluada como un estándar común de eficacia de su actividad.

Esta cultura ha de integrarse, asimismo, en las políticas de imagen y reputación que la empresa pudiera diseñar.

2.3.5. Pautas prácticas para los procesos de toma de decisiones.

En relación con los contenidos relativos a la toma de decisiones, la empresa quiere ejemplificar algunas pautas prácticas que deben ser desarrolladas para el buen fin de los objetivos de cumplimiento penal. Las mismas han de completarse con otras acciones, que se planteen y desarrollen, durante cada anualidad de vigencia del presente *Manual*.

A. Comité del Compliance

En cuanto al compromiso por parte del Comité, se adoptan las siguientes pautas prácticas de desarrollo:

a) La celebración, como mínimo, de dos reuniones anuales del Comité que verse, básicamente, sobre política de cumplimiento penal y cuente con la asistencia y voz del Compliance Officer.
b) Toda denuncia relevante ha de ser tratada en la próxima sesión del Comité tras celebrar tras su presentación.
c) Cualquier miembro del Comité puede requerir una reunión extraordinaria de este órgano si detecta alguna preocupación o necesidad en materia de cumplimiento penal.

B. Directivos.

En cuanto al compromiso de los Directivos y mandos intermedios de la empresa:

a) Se comprometen, mediante un escrito anual, de acceso a todos los empleados y suscrito por todos los Directivos y mandos intermedios, a apoyar y cooperar con el Compliance Officer en la consecución de los objetivos de cumplimiento penal, reconociendo su autoridad y poder en la materia.
b) Redactarán un breve Informe anual diagnosticando el cumplimiento de sus responsabilidades y la de su departamento en la materia y en relación con los protocolos, haciendo constar en el mismo cualquier incidencia o propuesta acaecida.
c) Comunicarán, en la mayor brevedad posible, cualquier riesgo no detectado o no evitado que pudiera existir en una operación realizada o por realizar. Esta comunicación se realizará por correo electrónico dirigida al Compliance Officer.
d) Darán acceso personal a los empleados que soliciten una reunión con motivo de requerir orientación y supervisión en materia de cumplimiento penal.
e) Emitirán nota al Compliance Officer siempre que detecten que alguno de los acuerdos alcanzados con clientes y proveedores pueden afectar a las obligaciones de cumplimiento penal.

C. Empleados.

En cuanto al compromiso de los empleados, éstos llevarán a cabo las siguientes acciones:

a) Notificarán cualquier duda o necesidad de orientación al Compliance, como mínimo, o al mando intermedio del que dependen.

b) Notificarán al Compliance Officer de cualquier dificultad de acceso a la información de cumplimiento penal o al Canal de Denuncias y por el medio en que resultase más factible hacerlo.
c) Asistirán, salvo causa justificada o enfermedad, a todas y cada una de las reuniones y actividades formativas, en horario de trabajo, que se desarrollen en materia de cumplimiento penal.

2.4. ÓRGANO DE CONTROL.

2.4.1 Introducción:

La reforma penal, operada por la LO 1/2015, ha reconocido, por vez primera y, por ende, impulsado, la figura del responsable de cumplimiento normativo penal. En este sentido, el art. 31.bis.2. condición 2ª del CP incluye el deber de encomendar la supervisión del funcionamiento y cumplimiento de los programas de prevención a un órgano de la persona jurídica con poderes autónomos de iniciativa y control.

Este deber, de supervisión del funcionamiento y cumplimiento del modelo de prevención implantando, constituye la función principal que debe asumir el Comité. Se trata de un deber activo o "*deber hacer*" para alcanzar la exención en materia de responsabilidad penal de las personas jurídicas. De aquí que sea requisito imprescindible cumplir con todas las condiciones presentes en el art. 31.bis.2 del CP.

Para comprender bien su figura ha de tenerse en cuenta que la norma penal prevé su aparición una vez ya ha sido diseñado e implantado en la empresa el modelo de prevención penal.

En este sentido, forman parte de las funciones del Compliance Officer la información acerca de la existencia y contenido del presente *Manual,* así como la formación del personal en esta materia.

En suma, asume la principal gestión del modelo de prevención penal, consistente en supervisar su funcionamiento, cumplimiento, vigilancia, control del personal sometido al mismo (incluida su formación) y, finalmente, su revisión y actualización.

Por su parte y para el correcto funcionamiento de esta figura, es indispensable que el Comité le proporcione la adecuada y suficiente dotación de medios y recursos, personales y materiales, así como la debida atribución de poderes autónomos de iniciativa y control. Todo ello resulta esencial, dado que su insuficiencia o, en su caso, inexistencia, podrían dar lugar a un incumplimiento del requisito de adopción y ejecución eficaz del modelo de prevención (art. 31 bis.2. condición 1ª del CP).

2.4.2 Modelo de responsable de prevención penal.

Una vez tramitado el procedimiento establecido en relación al Canal de Denuncias y conforme a lo establecido por el art. 31.bis.2. condición 2ª del CP, ha tenido lugar la implantación, en el seno de la empresa, de un Compliance Officer, configurado del modo que pasamos a analizar:

a) El órgano de control es unipersonal. Su nombramiento corresponde al Comité. La persona designada ocupará un cargo dentro de la estructura de la empresa. No podrá ser designado para esta tarea ninguno de los miembros del Consejo, salvo que el órgano deje de ser unipersonal. Será renovable cada 4 años, salvo renuncia anticipada.
b) El Compliance Officer sumirá, exclusiva y directamente, las funciones de gestión del modelo de prevención penal que le son inherentes. En concreto, las de supervisión de su funcionamiento y cumplimiento, así como las derivadas de sus poderes de iniciativa y control.

c) Concretamente, estas funciones de gestión consistirán, como mínimo (cabe resaltar que puede realizar cualesquiera otras dentro de los límites de los poderes conferidos), en la realización de las siguientes tareas:

- Integrar las obligaciones de cumplimiento penal en políticas, procedimientos y procesos viables, así como en los ya existentes.
- Implicarse, asesorar e informar en la toma de decisiones que tengan que ver con la organización interna de la empresa, que sean susceptibles de afectar al funcionamiento y cumplimiento del presente Manual.
- Verificar que los procedimientos y protocolos definidos en el presente Manual son los adecuados para prevenir los riesgos, tal y como han sido evaluados.
- Entrevistar a los empleados y realizar inspecciones en los departamentos de la empresa, con el fin de verificar el cumplimiento del contenido del presente Manual; así como realizar toda la labor de investigación oportuna para evitar su incumplimiento.
- Controlar que el funcionamiento del modelo se ajusta a las actividades de quienes están sujetos a sus previsiones. Es decir, todos los que están sometidos a la autoridad de los representantes legales de la empresa, autorizados para tomar decisiones en su nombre u ostentan facultades de organización y control dentro de la misma.
- Fomentar y transmitir la cultura de cumplimiento penal en la empresa, a través de información y formación a directivos y trabajadores.
- Facilitará y hará accesible también a todos los trabajadores, la información sobre la propia existencia de su figura, así como sus funciones, misión, competencias, poderes y la obligación de colaborar con él y de cumplir con los requerimientos que el presente Manual impone. Promoverá la inclusión de las responsabilidades de cumplimiento penal en las descripciones de los puestos de trabajo, en los procesos de gestión del desempeño de la actividad por parte de los empleados y les proporcionará acceso a los recursos de los procedimientos y referencias en esta materia.
- Proponer al Comité la implantación de nuevas medidas o actuaciones que mejoren o posibiliten la suficiencia del plan de prevención penal.
- Poner en marcha un sistema de información y documentación de cumplimiento penal.
- Asegurar que el sistema de gestión de cumplimiento penal se revisa a intervalos planificados.
- Asegurar el acceso a un asesoramiento profesional adecuado para el establecimiento, implementación y mantenimiento del sistema de gestión de cumplimiento penal.
- Gestionar la necesidad de revisar y actualizar el presente Manual, para delimitar e informar al Comité sobre actividades que pudieran ser susceptibles de requerir cambios por constituir un riesgo jurídico penal, así como su necesaria actualización ante cambios

normativos que afecten a los delitos penales o a la específica actividad desarrollada por la empresa.

En todo caso, también deberá hacer una reevaluación periódica de los riesgos de cumplimiento penal cuando haya actividades; productos o servicios, nuevos o modificados; cambios en la estructura o en la estrategia de la organización; cambios externos significativos, tales como circunstancias económico-financieras, condiciones de mercado, pasivos y relaciones con los clientes; cambios en las obligaciones de cumplimiento penal perseguidas por la organización e incumplimientos en esta materia.

Para la plasmación práctica de esta función, actualizando y revisando, al menos de forma anual, el presente *Manual*, el Compliance Officer actuará asesorado por un asesor externo, que será, en todo caso, un jurista o un despacho de abogados con quien se ha de suscribir el correspondiente contrato de prestación de servicios.

2.4.3. Pautas prácticas y plazos para el desarrollo de las funciones del Compliance Officer

Las pautas prácticas y plazos para el desarrollo de sus funciones son las siguientes (definidas en el protocolo de funcionamiento aprobado por el Comité):

a) Elevar, al Comité, las necesidades y propuestas que requiera el cumplimiento penal en la empresa, haciendo constar si deben llevarse a cabo con urgencia.
b) Realizar entrevistas con los empleados de la empresa con el fin de verificar su conocimiento y aptitudes respecto de las obligaciones de cumplimiento penal, así como para detectar potenciales incumplimientos o deficiencias en esta materia.
c) Proponer la realización de acciones formativas en materia de cumplimiento penal.
d) Difundir una nota anual, dirigida y, por ende, accesible a todos los empleados, dónde se haga constar su propia existencia, misión y funciones, así como la obligación de colaborar con su persona.
e) Crear, revisar o completar las descripciones existentes en materia de cumplimiento penal asociadas a cada puesto de trabajo.
f) Participar con el Comité en la evaluación anual del presente Manual.

2.5. MODELO DE GESTIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS.

El modelo de gestión se define como un conjunto de procesos, coordinados e interdependientes, encaminados a planificar, organizar, controlar y evaluar los recursos económico-financieros disponibles en la empresa, de cara a garantizar, de la mejor manera posible, la consecución de los objetivos en materia de cumplimiento penal. Estos procesos van encaminados a conseguir las funciones que se analizan a continuación.

2.5.1. Planificar.

La planificación es un proceso clave dentro de la gestión económico-financiera que permite anticiparse, en lo posible, a lo que se cree que va a ocurrir.

La empresa necesita definir sus objetivos, establecer las acciones para lograrlos, identificar las personas responsables de su ejecución y elaborar un plan de financiación que recoja el estudio de inversiones necesarias, el análisis de costes, la previsión de ingresos, las necesidades de tesorería, así como la estrategia financiera más adecuada para la captación de los fondos necesarios para llevar a cabo las acciones programadas.

Los objetivos en materia de cumplimiento penal de la empresa son: la coherencia entre el ejercicio de su actividad y el modelo de prevención, la oportuna y medible evaluación del éxito de la aplicación de la política de cumplimiento, la observancia de los principios y procedimientos insertos en el presente *Manual*, la realización de un seguimiento sobre el buen estado de la cultura y política de cumplimiento en su seno y, finalmente, la comunicación, revisión y actualización de este *Manual* para su pervivencia y eficacia en el tiempo. Todos estos objetivos encuentran, como responsable de su ejecución, al Comité.

2.5.2. Organizar.

Los documentos de carácter económico de la empresa han de estar correctamente organizados y archivados para asegurar su administración y control interno, el registro contable, así como la elaboración de Informes financieros.

2.5.3. Controlar y evaluar.

El control, seguimiento y evaluación de los resultados son pasos imprescindibles para una correcta gestión económico-financiera, ya que permiten la corrección de desviaciones mediante acciones reparadoras, el análisis de la eficiencia y eficacia en la gestión de los recursos, así como de la solvencia, liquidez y sostenibilidad económica de la empresa. Y, todo ello, con el fin último de garantizar la consecución de unos objetivos fijados en materia de prevención penal.

Tal y como se ha expuesto más atrás, para el correcto funcionamiento de la figura del Compliance Officer, es indispensable que el Comité le proporcione la adecuada y suficiente dotación de medios y recursos, personales y materiales, así como la debida atribución de poderes autónomos de iniciativa y control. En particular, los siguientes recursos financieros destinados a:

a) Hacer frente a los nuevos estándares que deriven de la actualización y evolución normativa, tanto a nivel legal como de indicadores de calidad.
b) La adquisición y gestión de herramientas, técnicas e informáticas, que permitan el funcionamiento del Canal de Denuncias, así como cualquier otra aplicación relacionada con la gestión, evaluación y verificación del contenido de este Manual.
c) La retribución del asesor jurídico externo.

d) La revisión anual de este Manual, así como a las revisiones que fueran imperativas por acontecer cambios relevantes en los parámetros básicos de la empresa (forma de organización, estructura, naturaleza, volumen, complejidad, etc.).
e) La formación en materia de cumplimiento penal, así como la promoción, comunicación e información de la existencia del presente Manual y de la necesidad y consecuencias positivas que derivan de su seguimiento.

Se incumplirá el contenido de este *Manual* en la medida que dichas partidas no sean dotadas con una cuantía que posibilite la suficiencia de la realización de las tareas a las que van referidas (art. 31 bis.2. condición 1ª del CP).

El apoyo se definirá mediante la determinación y proporción de los recursos necesarios para el establecimiento, desarrollo, implementación, evaluación, mantenimiento y mejora continua del sistema de cumplimiento penal, de acuerdo con el tamaño, la complejidad, la estructura y las operaciones de la empresa.

2.6. SISTEMA DISCIPLINARIO.

El sistema disciplinario se configura como uno de los mecanismos de los que se ha dotado la empresa para fomentar la corrección de los comportamientos que incumplan las pautas de conducta incluidas en el presente *Manual*. Se trata, en definitiva, de discernir qué conductas son incumplidoras y cuáles no, desmotivando las primeras y fomentando las segundas en el marco de una política de desarrollo de la cultura de cumplimiento penal.

La existencia de un sistema disciplinario es coherente con la necesidad de que los controles de cumplimiento alcancen eficacia, previniendo, detectando y corrigiendo los incumplimientos. Es importante reseñar que está pensado para hacer frente a incumplimientos reales de este *Manual* y no frente a conatos dudosos e incidentes no relevantes sin efectos adversos (en relación a los cuáles son más oportunas las funciones de comunicación del Compliance Officer).

La empresa, en su compromiso de cumplir con los requisitos de prevención de la responsabilidad penal de las personas jurídicas y de conformidad con el requisito de exención establecido por el art. 31.bis.5 del CP, ha establecido un sistema disciplinario y que es el equivalente al descrito, en el marco de las relaciones laborales para los incumplimientos del art. 54.2 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a la indisciplina o desobediencia en el trabajo.

La empresa definirá, detallará y graduará la aplicación las sanciones y faltas de acuerdo a su gravedad y en el sentido expresado por el art. 58.1 del Estatuto de los Trabajadores. Las comunicará al trabajador, respetando los límites que afectan a la legislación laboral. Es decir, considerando, entre otros, que dichas sanciones no podrán consistir en una reducción del período vacacional u otra minoración de sus derechos al descanso o multa de haber (en consonancia con lo dispuesto por el art. 58.3 del Estatuto).

Se compromete, asimismo, a aplicar las sanciones en base a los criterios de agilidad en la prevención y detección del delito, y de proporcionalidad en relación con la gravedad del incumplimiento.

La aplicación del sistema disciplinario no implica la imposibilidad del uso de las vías y cauces legales y de responsabilidad, laboral, civil y penal, que el ordenamiento establece. Es decir, se realiza sin perjuicio de la activación del conjunto de acciones jurídicas previstas en el mismo.

2.7. Verificación periódica.

Será precisa la realización de una verificación periódica de este *Manual*, y su eventual modificación, cuando se pongan de manifiesto infracciones relevantes de sus disposiciones o se produzcan cambios en la organización, en la estructura de control o en la actividad desarrollada por la empresa.

2.7.1 Participantes y responsabilidades.

2.7.1.1. Compliance Officer

Se encargará de controlar, evaluar y realizar una primera verificación en relación con el éxito de la política de cumplimiento y los procedimientos que de ella derivan, así como delimitar si se adapta a las características de la empresa y a su mapa de riesgos. Elaborará propuestas de análisis, corrección, actualización y mejora del presente *Manual,* elevándolas al Comité Compliance.

2.7.1.2. Asesor jurídico externo.

Se encargará de revisar, si así le fuera encargado, la adecuación de este *Manual* a los riesgos penales de la empresa (con especial referencia a aquellos que pudieran haber variado). Asimismo, realizará una revisión conforme a la actualización de las diferentes normativas e indicadores que afecten a la actividad de la entidad, incluyendo, en su caso, recomendaciones o propuestas de mejora.

2.7.1.3. Comité del Compliance

Es quién tiene la responsabilidad de perseguir, garantizar y verificar el éxito del modelo de prevención penal en la empresa, realizando, en base a los parámetros más idóneos, una evaluación de su cumplimiento, así como la adecuación de sus propias políticas en la consecución de tales objetivos. Es el máximo encargado de facilitar y promocionar el éxito y la corrección del cumplimiento penal.

2.7.2 Verificación y mejora del presente *Manual*.

La empresa entiende que la implantación del modelo de prevención penal, en definitiva, de este *Manual,* es una parte ya estructural de su política de cumplimiento y, como tal, deberá ser sostenida, evaluada y mejorada en el tiempo por tratarse de un objetivo permanente y esencial para su actividad. Por ello, se compromete a desarrollar los siguientes criterios de mejora:

a) Perseguir, como objetivo, la mejora continua y global del sistema de cumplimiento penal, así como su realización eficaz en su ámbito interno.
b) Considerar, a la hora de mejorar el sistema de prevención penal, los siguientes principios de buen gobierno: acceso directo del Compliance Officer al Comité, relevancia de la independencia del primero y asignación de su autoridad y recursos necesarios.
c) Asegurar con los medios necesarios, internos y externos, que el sistema de gestión recoja los valores, objetivos, estrategia y riesgos en materia de cumplimiento penal existentes en su seno.
d) Liderar y promover la mejora continua de los estándares e indicadores de cumplimiento obtenidos en relación al contenido del presente Manual.
e) Asignar recursos y destinar esfuerzos a la formación y fortalecimiento de una cultura de cumplimiento en su seno y a través de actividades de concienciación y formación.
f) Cada mejora implantada tendrá en consideración la evolución de los parámetros básicos de la empresa. Esto es, su naturaleza, tamaño, complejidad, estructura y operaciones.
g) Animar, al personal que integra el Comité para que sugieran mejoras en materia de cumplimiento, facilitando la aceptación y eficacia de los procedimientos a adoptar.
h) Evaluar las opiniones recibidas como mecanismo de información consultivo a la hora de verificar y tomar en consideración la adopción de nuevas medidas.
i) Detectar posibles lagunas y carencias del sistema de "compliance" para su mejora y/o corrección.
j) Aunar esfuerzos en corregir y dotar de más procedimientos a las áreas dónde se pudieran producir incumplimientos a la hora de desarrollar el contenido de este Manual.
k) Por su parte, toda verificación y propuesta de mejora de este Manual ha de tener en cuenta la reevaluación del mapa de riesgos. En tal sentido, estos últimos se reevaluarán periódicamente y, en todo caso, cuando haya:
    - Actividades, productos o servicios nuevos o modificados.
    - Cambios en la estructura o estrategia de la organización.
    - Cambios externos significativos, tales como circunstancias económico-financieras, condiciones de mercado, pasivos y relaciones con los clientes.
    - Incumplimientos del contenido presente Manual.

2.7.3 Evaluación del presente *Manual*.

La empresa evaluará la eficacia del seguimiento de este *Manual* en base al seguimiento de los siguientes criterios en relación con el cumplimiento penal:

a) Eficacia de la formación.
b) Eficacia de los controles, por ejemplo, a través de resultados de análisis por muestra.
c) Asignación eficaz de responsabilidades.
d) Actualización de las obligaciones.
e) Eficacia en la gestión de fallos previamente identificados.

f) Casos en los que no se llevan a cabo según lo previsto inspecciones internas.

Será necesario incluir, en la evaluación del éxito del sistema de cumplimiento penal, aquellos incumplimientos y conatos relativos a riesgos penales, casos en los que no se hayan cumplido las indicaciones de los procedimientos o alcanzado los objetivos, la valoración del estado de la cultura de la empresa en esta materia y, finalmente, los siguientes indicadores predictivos y reactivos:

a) Porcentaje de empleados a los que se haya impartido formación de forma eficaz.
b) Frecuencia de los contactos con las Administraciones Públicas de ser necesarios.
c) Utilización de mecanismos para obtener opiniones de usuarios.
d) Tipos de acciones correctivas empleadas en cada incumplimiento.

Las fuentes de evaluación del cumplimiento deben incluir las opiniones, al menos, de empleados (básicamente a través del Canal de Denuncias, pero también de forma directa), clientes, proveedores, Administraciones Públicas y registros de control de procesos y registros de actividad.

Las opiniones y evaluaciones realizadas sobre cumplimiento penal han de versar e incluir, entre otros, los siguientes extremos:

a) Incumplimientos y preocupaciones.
b) Cuestiones recientes o emergentes.
c) Cambios de la normativa aplicable a la empresa o meramente organizativos.
d) Comentarios sobre la eficacia y desempeño general del sistema de cumplimiento.

Para la obtención de información se recomienda la realización de Informes *ad hoc* de cumplimiento; la obtención de información mediante el Canal de Denuncias o líneas directas; la realización de grupos de discusión, talleres de trabajo y grupos temáticos o de pruebas, integrales y por muestreo; así como encuestas de percepción. Finalmente, los resultados de la evaluación/verificación serán tenidos en cuenta en las posteriores y sucesivas revisiones del presente *Manual*, recabando, también a modo consultivo pero no vinculante, las opiniones del Compliance Officer o cualquier otra externa especializada que se considere relevante.

Para una óptima revisión, los datos de la evaluación se trasladarán al asesor jurídico externo encargado de la realización de la revisión pertinente.

2.7.4 Aplicaciones prácticas del presente *Manual* en materia de verificación y evaluación.

En materia de verificación, el Compliance Officer ha de seguir las siguientes pautas prácticas:

a) Emitirá, al menos, un Informe de verificación anual analizando la adaptación del contenido de este Manual a los riesgos y a la situación de SADECO, una valoración tanto de su independencia real como de las asignaciones y recursos utilizados, así como una previsión de los que considera necesarios.
b) Emitirá y elevará una nota al Comité de considerar que existen motivos, éticos y de buen gobierno, que requieran cambios en materia de cumplimiento penal de cara a una correcta verificación.

c) Con carácter anual, promoverá y propondrá al Comité la utilización de los estándares e indicadores que considere oportunos para verificar el contenido del presente Manual.
d) Advertirá, en todas las propuestas de mejora que realice y en consonancia con las previstas en este Manual, de las características que las mismas guardan en relación con la naturaleza, tamaño, estructura, complejidad y actividades de la empresa. Todos estos datos deben recogerse de forma adjunta a la proposición de mejora.
e) Emitirá una nota anual, animando a todos los empleados a formular opiniones y proponer indicadores que sirvan para una mejor verificación del contenido de este Manual.

3.- FORMACIÓN.

El Comité, impulsará la formación de los directivos y personal de la empresa en materia de cumplimiento penal y, específicamente, de las indicaciones y procedimientos descritos en el presente *Manual*.

El objetivo de esta formación estará encaminado al cumplimiento eficaz de sus indicaciones, consistiendo en asegurar que todos los directivos y empleados tienen suficiente competencia para cumplir con su rol profesional de forma respetuosa y coherente con la política de cumplimiento, una cultura corporativa positiva y el compromiso necesario con los objetivos en esta materia.

La empresa se compromete a ofrecer, a través de sus propios medios o de colaboradores externos, una formación interna que, al menos, cumpla los siguientes requisitos:

a) Ser específica con las obligaciones y riesgos de cumplimiento penal en relación con los roles y responsabilidades del empleado.
b) Estar fundamentada en la evaluación de carencias de conocimientos y competencias del empleado.
c) Ser continua, pues la formación idónea es aquella que se adapta a los cambios organizativos y normativos, de forma que los empleados siempre estén actualizados conforme a las últimas novedades.
d) La formación ha de resultar práctica y comprensible para los empleados, ser relevante para su trabajo diario e ilustrar la actividad de la empresa y su sector, así como acentuar el conocimiento de las consecuencias negativas del incumplimiento.
e) Se registrarán y conservarán, el departamento de personal los planes de formación realizados.
f) Evaluar, en relación con el cumplimiento, la eficacia de la actividad formativa.
g) Será necesario impartir formación adicional actualizada cuando se produzcan alguno de los siguientes eventos:
   - Cambios en la posición o en las responsabilidades.
   - Cambios en las políticas, procedimientos y procesos internos.
   - Cambios en la estructura organizativa.

- Cambios en las obligaciones en materia de cumplimiento normativo, en especial las relativas a requisitos legales o de las partes interesadas.
- Cambios en las actividades, productos y servicios.
- Cuestiones identificadas en el seguimiento, auditorías, revisiones, reclamaciones e incumplimientos.