

PLAN DE PREVENCIÓN DE DELITOS Y
CONCIENCIACIÓN SOBRE BUENAS
PRÁCTICAS PROFESIONALES

INDESA 2010 S.L.



ÍNDICE

1.- INTRODUCCIÓN Y CONCEPTOS GENERALES.....	6
1.1.- INTRODUCCIÓN A LA NUEVA NORMATIVA.....	6
1.2.- RESPONSABILIDAD PENAL CORPORATIVA DE LA EMPRESA INDESA 2010 S.L.....	8
1.3.- FUNCIONES, OBJETIVOS Y VENTAJAS DE IMPLANTAR UN PLAN DE PREVENCIÓN DE DELITOS Y CONCIENCIACIÓN SOBRE BUENAS PRÁCTICAS PROFESIONALES.....	10
1.4.- MECANISMOS DE CONTROL.....	12
1.4.1.- Mecanismos de control existentes:.....	12
1.4.2.- Mecanismos que se incluyen en el presente modelo de prevención de delitos.	14
1.5.- ÓRGANO DE SEGUIMIENTO DEL CUMPLIMIENTO LEGAL.....	17
1.6.- FORMACIÓN E INFORMACIÓN.....	18
1.7.- REGIMEN DISCIPLINARIO.....	19
2.- REONSABILIDAD PENAL DE LA PERSONA JURÍDICA	20
2.1.- REGULACIÓN DEL ARTÍCULO 31 DEL CÓDIGO PENAL.....	20
2.2.- DELITOS IMPUTABLES A UNA PERSONA JURÍDICA Y LAS PENAS A IMPONER.	21
2.2.1.- Análisis de las penas que se pueden imponer a una persona jurídica.	23
2.2.2.- Delitos susceptibles de ser imputados a una persona jurídica y, en particular, análisis de aquéllos que pudieran ser imputados a una empresa como Indesa 2010 S.L., y sus consecuencias jurídicas.....	25
2.3.- OTRAS RESPONSABILIDADES. SANCIONES.....	37
3.- LEGITIMACIÓN DE LOS MODELOS DE PREVENCIÓN DE DELITOS COMO MEDIO PARA ATENUAR O EXIMIR RESPONSABILIDAD PENAL	39
4.- ESTRUCTURA DE LA EMPRESA.	42
5.- MAPA DE RIESGOS Y MEDIDAS PREVENTIVAS DE CONCRETO CUMPLIMIENTO.....	43

5.1.- DELITOS CONTRA LA INTIMIDAD Y ALLANAMIENTO INFORMÁTICO. (Art.197 y ss. CP)	47
5.2.- DELITOS DE ESTAFA (Art. 248 y ss. CP).....	54
5.3.- DELITOS POR INSOLVENCIA PUNIBLE (Art. 259 y ss. CP).....	57
5.4.- DELITOS INFORMÁTICOS (ART. 264 y ss. CP).....	60
5.5.- DESCUBRIMIENTO Y REVELACIÓN DE SECRETOS DE EMPRESA. (Arts. 278-280 y ss. CP).....	63
5.6.- DELITOS DE CORRUPCIÓN PRIVADA. (Art. 286 BIS CP)	65
5.7.- RECEPCIÓN Y BLANQUEO DE CAPITALS (Art. 298 y ss CP).....	67
5.8.- DELITOS CONTRA LA HACIENDA PÚBLICA Y LA SEGURIDAD SOCIAL (Art. 305 y ss. CP)	73
5.9.- DELITOS CONTRA EL MEDIO AMBIENTE (325 y ss CP)	76
5.10.- DELITOS CONTRA LA SALUD PÚBLICA (363 y ss CP).	78
5.11.- COHECHO (Art. 419 y ss. CP).....	80
5.12.- TRÁFICO DE INFLUENCIAS. (Art. 428 y ss. CP)	82
6.- SOBRE LA RESPONSABILIDAD Y CONTRATACIÓN DE SERVICIOS EXTERNOS.	83
7.- MANUAL DE CONCIENCIACIÓN SOBRE BUENAS PRÁCTICAS PROFESIONALES.....	84
7.1.- Introducción:	84
7.2.- Naturaleza del Manual de Concienciación de Buenas Prácticas Profesionales: ...	84
7.3.- Destinatarios del Manual de Concienciación de Buenas Prácticas Profesionales:	85
7.4.- Principios generales que rigen Manual de Concienciación de Buenas Prácticas Profesionales:	85
7.5.- Pilares maestros del Manual de Concienciación de Buenas Prácticas Profesionales.	87
7.6.- Estándares de conducta:	98
7.7. Responsabilidades concretas del personal frente a la Empresa:.....	98
8.- ÓRGANO DE CONTROL Y SUPERVISIÓN DEL CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE PREVENCIÓN DE DELITOS:	101

8.1.- INTRODUCCIÓN:	101
8.2.- NOMBRAMIENTO.....	102
8.3.- PRINCIPIOS Y FUNCIÓN DEL ENCARGADO DEL CONTROL Y SUPERVISIÓN DEL CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE PREVENCIÓN DE DELITOS.:	103
8.4.- RESPONSABILIDADES DEL ENCARGADO DEL CONTROL Y SUPERVISIÓN DEL CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE PREVENCIÓN DE DELITOS.	108
9.- PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN DE INCIDENCIAS RELACIONADAS CON EL PLAN DE PREVENCIÓN.	110
9.1.- CANAL DE DENUNCIA INTERNO	110
9.1.1.- Objeto y finalidad.....	110
9.1.2.- Comunicación de infracciones	113
9.1.3.- Comunicación y Tramitación.....	114
9.1.4.- Confidencialidad	116
9.2.- ÓRGANO DE DECISIÓN.....	117
9.2.1.- Funciones	117
9.2.2.- Composición	117
10.- PROCEDIMIENTOS RELACIONADOS CON LA REVISIÓN DEL PROGRAMA.....	118
11.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.....	121
12.- FORMACIÓN E INFORMACIÓN.	122
13.- ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PLAN DE PREVENCIÓN DE DELITOS Y CONCIENCIACIÓN SOBRE BUENAS PRÁCTICAS PROFESIONALES:	123
14.- METODOLOGÍA UTILIZADA PARA LA ELABORACIÓN DEL MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS PROFESIONALES.....	124
15.- DIFUSIÓN DEL MODELO, PUBLICIDAD Y TRANSPARENCIA... 	127

1.- INTRODUCCIÓN Y CONCEPTOS GENERALES.

1.1.- INTRODUCCIÓN A LA NUEVA NORMATIVA.

Con la entrada en vigor de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modificaba la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, se introdujo en nuestro ordenamiento jurídico la denominada “Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas”, de modo que, a partir de esa fecha cualquier sociedad mercantil, asociación, empresa, etc. que opere en el tráfico jurídico de nuestro país puede verse imputada, acusada y finalmente condenada por la comisión de determinados delitos como entidad.

El responsable de esta nueva situación es el artículo 31 bis del Código Penal, en el que el legislador extiende la responsabilidad por la comisión de determinados delitos recogidos en dicho compendio también a las personas jurídicas, cuando éstos son cometidos en el seno organizativo de la misma. Y ello con independencia de quién de la estructura organizativa sea el autor material (Directivos, administrativos, mandos intermedios o personal sometido a la autoridad de éstos), tomando como base el principio de la responsabilidad por culpa *in vigilando*, es decir, por no haber ejercido el “debido control”.

En este nuevo marco jurídico en el que una sociedad podía verse envuelta en un tedioso proceso penal como responsable directa por la actuación personal e individualizada de un sujeto concreto a espaldas de la propia mercantil, las empresas comenzaron a adoptar ciertas cautelas para evitar, al menos, que dichas conductas le fueran directamente imputadas a la organización, probando haber sido diligente en su labor de vigilancia.

Estas cautelas o medidas preventivas fueron incorporándose y recopilándose en códigos y manuales de actuación que comenzaron a recibir el nombre de Manuales de Prevención de Delitos (también conocido en la jerga jurídica por su nomenclatura anglosajona *Criminal Compliance*).

Estos Manuales de prevención de delitos, fueron incorporados como prueba de la defensa y como elemento exonerador de responsabilidad penal en los Tribunales por aquellas empresas que se habían visto imputadas por un delito cometido en el seno de su actividad y sin su conocimiento o consentimiento.

Minuciosamente configurados y correctamente implantados, llegaron a constituir prueba de descargo suficiente en algunas resoluciones para atenuar e incluso exonerar de responsabilidad a la mercantil, acreditando haber sido todo lo diligentes que razonablemente se puede llegar en su deber de vigilancia del personal que compone la estructura de la empresa.

De este modo, surgió en la práctica judicial (y extrajudicial) una serie de manuales de diversa configuración, composición y redacción que permitía a las empresas defenderse del componente humano, muchas veces incontrolable e impredecible cuando se diluye en una organización plural.

En este contexto, el pasado 1 de julio de 2015 entró en vigor la nueva Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, en la que se produce una importante reforma que modifica sustancialmente el régimen de responsabilidad penal de las personas jurídicas previsto en los artículos 31 y siguientes del Código Penal.

La principal novedad en este punto radica en la atribución de una especial relevancia, dotándoles incluso de cierta “oficialidad”, a los Manuales de prevención de delitos, cuya correcta adopción e implementación podía llegar no sólo a atenuar la responsabilidad penal de personas jurídicas como hasta ahora, sino incluso a excluirla.

Esta exención y atenuación es igualmente aplicable a los cargos de Directivos y responsables de área que tienen bajo su supervisión a agentes que pueden ser promotores de ilícitos penales imputables a quien tuvo el deber de vigilar sus conductas.

1.2.- RESPONSABILIDAD PENAL CORPORATIVA DE LA EMPRESA INDESA 2010 S.L.

Indesa 2010 S.L. es una organización sin ánimo de lucro creada para proporcionar un empleo estable y de calidad a personas con discapacidad, con el fin de conseguir su plena inclusión laboral y social. Gestiona actividades industriales y de servicios, atendiendo desde sus diferentes talleres tanto al sector público como la empresa privada.

Así, la Ley Orgánica 1/2015 de 30 de marzo por la que se reforma el Código Penal, en su art. 31 (*bis a quinquies*), establecen la posibilidad que la conducta delictiva se predique de la persona jurídica y no únicamente de la física responsable, quebrando la tradición jurídica recogida bajo el principio de *societas delinquere non potest*.

El legislador busca que el ente jurídico no quede impune y que incluso pueda salir beneficiado por la comisión del delito. Así, independientemente del grado de culpabilidad de los gestores o dirigentes de la Empresa, el 31 *ter* del CP reza:

“1. La responsabilidad penal de las personas jurídicas será exigible siempre que se constate la comisión de un delito que haya tenido que cometerse por quien ostente los cargos o funciones aludidas en el artículo anterior, aun cuando la concreta persona física responsable no haya sido individualizada o no haya sido posible dirigir el procedimiento contra ella. Cuando como consecuencia de los mismos hechos se impusiere a ambas la pena de multa, los jueces o tribunales modularán las respectivas cuantías, de modo que la suma resultante no sea desproporcionada en relación con la gravedad de aquéllos.

2. La concurrencia, en las personas que materialmente hayan realizado los hechos o en las que los hubiesen hecho posibles por no haber ejercido el debido control, de circunstancias que afecten a la culpabilidad del acusado o agraven su responsabilidad, o el hecho de que dichas personas hayan fallecido o se hubieren sustraído a la acción de la justicia, no excluirá ni modificará la responsabilidad penal de las personas jurídicas, sin perjuicio de lo que se dispone en el artículo siguiente.”

En síntesis, el 31 bis del CP introduce unas condiciones para considerar que una empresa puede consumir una conducta típica, estableciendo para ello que la empresa en cuestión ha de resultar beneficiada por las conductas delictivas de sus dirigentes u órganos de gobierno.

En este sentido, la Empresa lleva a cabo las siguientes funciones:

- Servicios de Lavandería: Realizan servicios de lavandería para hospitales de Osakidetza en Araba, residencias del I.F.B.S., Academia de Policía Vasca, Isla de Zuaza, Albergue de Santa María, etc.

- Servicios de Limpieza: Limpiezas periódicas y regulares, exhaustivas o puntuales. Tratamiento especializado para suelos y pavimentos, cristales y ventanas. Eliminación de grafitis.

Limpieza de terminación de obra y de mantenimiento en general en oficinas, edificios, recintos deportivos y espectáculos, colegios públicos y privados, residencias públicas, calles y espacios privados en general.

- Servicios de Jardinería y horticultura: Plantación de arbolado, arbustivas y ornamentales; plantaciones de césped y praderas; instalaciones de riego automático; ajardinamiento de oficinas (exterior e interior); Mantenimientos de sistemas de riego (control y regulación); Tratamientos fitosanitarios (preventivos y específicos para control de plagas); césped y praderas (riego, siega, eliminación de malas yerbas, escardas, recorte de bordes); zonas verdes (limpieza manual y mecánica, desbroces, tratamientos herbicidas, flores de temporada...); podas (árboles, arbustos, plantas trepadoras, rosales).

- Explotación agrícola: El centro dispone de una superficie de explotación al exterior y bajo plástico con productos hortícolas para la venta.

- Servicios de cocina y catering: Fabricación y distribución de menús propios y gestión completa de cocinas externas en las instalaciones del cliente: Residencias de personas mayores, albergues...

- Área industrial: Realización de procesos industriales:

* Packaging: Fabricación de blísteres (alta frecuencia y termo-sellado), flow-pack, retractilado, skin y bandejas de PET y PVC. También realizan actividades complementarias como expositores, estuches, loteados y control de calidad.

* Montaje: Montajes mecánicos, pudiendo gestionar la fabricación y compra de componentes.

* Manipulados: Soluciones integrales de manipulación, incluyendo embalaje, etiquetado y transporte, tanto de producto terminado como de componentes.

1.3.- FUNCIONES, OBJETIVOS Y VENTAJAS DE IMPLANTAR UN PLAN DE PREVENCIÓN DE DELITOS Y CONCIENCIACIÓN SOBRE BUENAS PRÁCTICAS PROFESIONALES.

El diseño e implantación de un sistema de control efectivo y de integrarlo en un Manual de Prevención de Delitos, permite a la empresa.

1. **Identificar los riesgos potenciales** de que sus trabajadores, empleados y directivos puedan cometer algún delito, de manera que pueden llegar a ser previstos y, con ello, evitados.

2. **Elaborar un completo Código Ético y de conducta**. De esta manera van a quedar perfectamente identificadas las responsabilidades de todos y cada uno de los trabajadores, ofreciendo una mayor seguridad a directivos y mandos intermedios de la entidad en relación a las posibles conductas potencialmente delictivas cometidas por los trabajadores y personas de su dependencia.

3. **Proteger a los directivos y responsables de área** con la identificación de los delitos que puedan llegarse a cometer una vez implantado el mismo, evitando que éstos puedan llegar a verse imputados por hechos cometidos por alguna persona de su

dependencia al no haber ejercido las debidas medidas de control en base al principio de comisión por omisión, todo ello en base a la Sentencia del Tribunal Supremo n° 1193/2010 de 24 de febrero:

“no existe ninguna razón de peso para excluir la responsabilidad penal del superior que conoce la ejecución del acto antijurídico del inferior, cometido, tanto dentro del ámbito de las funciones de este último como de las facultades de supervisión del superior, y, pudiendo hacerlo, no ejerce sus facultades de control o no actúa para evitarlo.”

“el directivo que dispone de datos suficientes para saber que la conducta de sus subordinados, ejecutada en el ámbito de sus funciones y en el marco de su poder de dirección, crea un riesgo jurídicamente desaprobado, es responsable por omisión si no ejerce las facultades de control que le corresponden sobre el subordinado o no actúa para impedirla”

4. Complementar las medidas de transparencia y disminuir el coste reputacional de cara a una posible denuncia o escándalo por la implicación de un miembro de la entidad en la comisión de un delito.

5. Prevenir las infracciones. La implantación del plan de prevención de delitos y de concienciación sobre buenas prácticas profesionales actuará como elemento disuasorio frente a quienes pretendan cometer algún ilícito, ya no solo penal, sino cualquier otro ilícito civil o administrativo de cualquier índole a través de los controles efectivos, permitiendo una más rápida detección y contención de la conducta antijurídica gracias a los mecanismos de vigilancia.

6. Comprometer al equipo de trabajo con el Plan de Prevención de Delitos y Concienciación sobre Buenas Prácticas Profesionales. Haciéndoles partícipes de la configuración e implantación del Plan de Riesgos Penales, el proyecto se asumirá como propio y será más sencillo que el personal adquiera un compromiso consensuado y no impuesto. Y no solo de cumplir con las buenas prácticas de la Empresa, sino también con la obligación de vigilar y denunciar a quien no las lleve a cabo.

7. **Atenuar e incluso eximir de responsabilidad penal** a la empresa, a sus directivos y a sus mandos intermedios por conductas delictivas de los subordinados llevadas a cabo sin conocimiento de éstos, a través de la individualización de las conductas.

8. **Obtener ventajas competitivas.** La elaboración del Plan De Prevención De Delitos Y Concienciación Sobre Buenas Prácticas Profesionales permite realizar un estudio interno de la Empresa desde un punto de vista del que nunca antes se había hecho, permitiendo obtener un mayor control sobre la Empresa. Las medidas establecidas en el Plan De Prevención De Delitos Y Concienciación Sobre Buenas Prácticas Profesionales pueden utilizarse asimismo como un sistema de control de los procesos productivos y una mejora de los canales de comunicación interna.

9. **Preservar la buena reputación e imagen.** Disponer de un riguroso control interno de los activos humanos de la Empresa, como elemento propio de la política de transparencia, le supone un valor a la hora de relacionarse con clientes, proveedores, prestadores de servicios de todo tipo, administraciones, etc.

1.4.- MECANISMOS DE CONTROL.

1.4.1.- Mecanismos de control existentes:

A día de hoy la Empresa cuenta con los siguientes planes normativos:

- **Riesgos Laborales:** Servicio mancomunado de prevención de riesgos laborales junto con el Instituto Foral de Bienestar Social.

- **LOPD:** Documento de Seguridad adaptado al artículo 9 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter personal y adaptación a las directrices del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al

tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos).

- **Memoria anual de actividad corporativa** que analiza los siguientes parámetros:

* Análisis detallado de la evolución de la plantilla año tras año en cuanto a categorías, capacidad, tipo de relación laboral, edad, etc.

* Análisis de las áreas de actividades desarrolladas por la empresa.

* Análisis de cumplimiento de objetivos económicos y sociales de la empresa.

Se trata de una memoria detallada y bien construida que cumple con los parámetros básicos de transparencia y que se lleva, según la indicación del enlace, con la mayor exhaustividad y veracidad posibles.

- **Plan de igualdad entre hombres y mujeres** aprobado con fecha 3 de octubre de 2017 con vigencia de 4 años. Este plan normativo incluye, entre otras, las siguientes medidas principales:

* La incorporación del objetivo de igualdad entre mujeres y hombres en la cultura de la empresa.

* Las recomendaciones en los procesos de gestión del personal que favorezcan el acceso y promoción de las mujeres.

* La realización de sendos estudios sobre la política retributiva para identificar posibles desigualdades en la remuneración, y sobre las necesidades reales de conciliación del personal.

* La promoción de la conciliación en los casos de cuidados a menores y personas dependientes, fomentando que los hombres también se acojan a dichas medidas.

* Medidas de sensibilización del personal sobre el acoso sexual y por razón de sexo.

* Establecimiento de un protocolo específico de actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.

- Adaptación a las políticas y normativas para la prevención de la morosidad de la Diputación Foral de Álava.

1.4.2.- Mecanismos que se incluyen en el presente modelo de prevención de delitos.

I.- Manual de concienciación sobre buenas prácticas profesionales:

El Manual de Concienciación Sobre Buenas Prácticas Profesionales viene integrado por un elaborado Código Ético y de Conducta, así como por directrices sobre la responsabilidad de buen ejercicio y compromiso de buenas prácticas asumidas en torno a la actividad de la Empresa, tanto por la propia entidad como por todo el capital humano propio y periférico que conforma el ecosistema humano de la Empresa.

Se trata de una herramienta básica y fundamental que dicta cuáles son los principios que deben regir la interacción humana y la estructura de la entidad y que viene a aglutinar y a definir un Plan de Igualdad, para alcanzar la igualdad de trato entre mujeres y hombres, facilitando la igualdad de oportunidades y eliminando cualquier discriminación o desigualdad por razón de sexo, una protección frente al acoso laboral (protocolos destinados a evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso psicológico, regulación sobre el uso de sistemas informáticos, etc).

El Manual de concienciación sobre buenas prácticas profesionales ha de considerarse vinculante para todos los miembros de la Empresa y exigir su integración por todos los agentes externos que interactúen con la misma.

Así, el Manual de Concienciación Sobre Buenas Prácticas Profesionales, está constituido por:

1.- Un Código Ético que establece los principios generales sobre las relaciones con las partes interesadas, que definen de manera abstracta los valores de referencia en las actividades de la Empresa Indesa 2010 S.L.;

2.- Un Código de Conducta que recoge los criterios de conducta con respecto a cada una de las partes interesadas, que proporcionan de forma concreta las líneas maestras y las normas a las que los colaboradores de la entidad deberán atenerse para la observación de los principios generales, así como para prevenir el riesgo de que se produzcan comportamientos faltos de ética.

El Manual de Concienciación Sobre Buenas Prácticas Profesionales, ha de considerarse vinculante para todos los empleados y colaboradores de la Empresa. Se trata de una herramienta imprescindible para la eficacia del Plan de Prevención de Delitos.

II.- Mapa de riesgos y medidas de concreto cumplimiento:

El mapa de riesgos es el conjunto de actuaciones o conductas detectadas en el seno de la entidad como potencialmente susceptibles de ser causantes de un ilícito penal y que pueden llegar a ocasionar la imputación no solo del propio empleado de la entidad, sino también de las personas a cuyo cargo se encuentra, por la comisión de un delito individualizable.

Una vez detectadas esas conductas potencialmente peligrosas, se realizan en base a las mismas una serie de recomendaciones, prohibiciones y pautas de conducta para evitar y reducir en lo posible las denominadas zonas de riesgo Criminal.

III.- Canal ético o de denuncia interna:

Se trata de una herramienta imprescindible para la eficacia del Plan de Prevención. El compromiso no viene únicamente por la adopción personal de las cautelas exigibles para la no comisión de ilícitos penales, sino también por el deber de denunciar y poner en conocimiento del órgano de cumplimiento aquellas actividades llevadas a cabo por otras personas de la Empresa que puedan poner en peligro a la entidad.

A través del denominado canal de denuncia, la Empresa podrá extender el espectro de vigilancia y control a todos los miembros de la organización, previniendo con mayor precisión y rapidez la comisión de cualquier delito.

El establecimiento de este canal, facilitará la labor del sujeto responsable siendo confidenciales las denuncias, evitando enfrentamientos y situaciones incómodas por represalias del propio sujeto malhechor.

IV.- Destinatarios:

A.- Control sobre órganos de gobierno y directivos: Se trata de analizar la formación de la voluntad de la Empresa, cómo se toman las decisiones, qué tipo de decisiones, controles de las mismas, cómo se interrelacionan los distintos órganos de gobierno, cómo se reporta la información entre ellos, etc.

B.- Control de actividad de las áreas estructurales de la Empresa (Económico-financiera, explotación organización y técnica): Se trata de analizar la Dirección y las áreas en las que se estructura la Empresa Indesa 2010 S.L.:

Económico-Financiera, Explotación, Técnica, Jurídico-Administrativa, Recursos Humanos, etc.

En este punto, se deben analizar los distintos departamentos, desde un plano funcional, en relación con posibles conductas que pudieran ser potencialmente peligrosas desde un punto de vista penal.

C.- Control de riesgos penales en servicios proporcionados: En el marco de su actividad, la Empresa Indesa 2010 S.L. tiene diversas competencias que se han descrito en epígrafes anteriores.

1.5.- ÓRGANO DE SEGUIMIENTO DEL CUMPLIMIENTO LEGAL.

El art. 31 bis del Código Penal, impone la necesidad de crear un Encargado de control y supervisión de cumplimiento del plan de prevención de delitos del Cumplimiento Legal que permita dotar de eficacia ejecutiva al Plan De Prevención De Delitos Y Concienciación Sobre Buenas Prácticas Profesionales y, con ello, reforzar la defensa ante los Tribunales para lograr la atenuación e incluso exoneración de responsabilidad penal de la empresa.

Por lo tanto, el Encargado de control y supervisión de cumplimiento del plan de prevención de delitos del Cumplimiento Legal será quien ejerza las labores de policía sobre lo establecido en el Plan De Prevención De Delitos Y Concienciación Sobre Buenas Prácticas Profesionales.

Los principios que han de regir la composición y actuación del Encargado de control y supervisión de cumplimiento del plan de prevención de delitos del Cumplimiento Legal son los siguientes:

- **Autonomía.** Deberá disponer de las facultades necesarias para ejercer de forma autónoma las labores de control y efectivo cumplimiento del Plan De Prevención De Delitos Y Concienciación Sobre Buenas Prácticas Profesionales.

- **Iniciativa propia.** Capacidad de realizar actuaciones por iniciativa propia que permitan la actualización del contenido del Plan De Prevención De Delitos Y Concienciación Sobre Buenas Prácticas Profesionales a medida que surjan nuevas formas de comisión de ilícitos penales.

- **Autoridad e independencia.** Deberá ejercer las labores de control y efectivo cumplimiento del Plan De Prevención De Delitos Y Concienciación Sobre Buenas Prácticas Profesionales de forma independiente, de manera que se dote a este órgano de la credibilidad que se le supone. Además, las decisiones que se tomen e iniciativas que se adopten deben tener carácter vinculante.

- **Profesionalidad y buena fe.** El Encargado de control y supervisión de cumplimiento del plan de prevención de delitos del Cumplimiento Legal debe estar compuesto por un equipo profesional y que actúe en todo momento conforme a los códigos y usos de buenas prácticas, continuidad de la acción, para la supervisión y cumplimiento del manual.

1.6.- FORMACIÓN E INFORMACIÓN.

Otra de las premisas y condiciones *sine qua non* para dotar una mayor eficacia, credibilidad y utilidad del Plan De Prevención De Delitos Y Concienciación Sobre Buenas Prácticas Profesionales es la integración del mismo en el seno de la empresa, es decir, llegar a los sujetos interesados.

Para ello, una de las partes más relevantes del proyecto de prevención de delitos es la realización de un proceso de formación a las personas que no solo se van a someter al modelo establecido, sino que además van a ser partícipes y parte proactiva del mismo para garantizar su cumplimiento.

- **Formación:** La formación va enfocada a la comprensión del porqué de la instauración de un Plan De Prevención De Delitos Y Concienciación Sobre Buenas Prácticas Profesionales, su funcionamiento, su cometido y sobre la correcta utilización de la herramienta del canal de denuncia interna.

- **Información:** Todas las personas pertenecientes a la mercantil deberán poder disponer de acceso al Plan De Prevención De Delitos Y Concienciación Sobre Buenas Prácticas Profesionales implantado en la sociedad.

La formación en este caso se impartirá por profesionales cualificados que han participado en el diseño y desarrollo del Plan De Prevención De Delitos Y Concienciación Sobre Buenas Prácticas Profesionales.

1.7.- REGIMEN DISCIPLINARIO.

El último requisito impuesto por el legislador para dotar de efectividad al Plan De Prevención De Delitos Y Concienciación Sobre Buenas Prácticas Profesionales es el establecimiento de un régimen disciplinario, de forma que la comisión de un ilícito no quede vacía de contenido.

De esta forma, el régimen disciplinario viene compuesto del establecimiento de una serie de consecuencias jurídicas relacionadas con el incumplimiento de las conductas establecidas en el Plan De Prevención De Delitos Y Concienciación Sobre Buenas Prácticas Profesionales en forma de sanción interna.

Este régimen disciplinario es complementario e independiente de cualquier procedimiento judicial. Es decir, no irá vinculado a priori al resultado del proceso judicial correspondiente al ser un régimen sancionador independiente y que se origina con motivo de la omisión de una orden interna.

Es, por tanto, complementario al Estatuto de los trabajadores y a cualquier legislación vigente actual.

2.- REPOSABILIDAD PENAL DE LA PERSONA JURÍDICA

2.1.- REGULACIÓN DEL ARTÍCULO 31 DEL CÓDIGO PENAL.

La Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio por la que se modifica la LO 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal introduce de la responsabilidad penal de la Persona Jurídica, poniéndose fin al principio, hasta entonces vigente, de que una sociedad no puede delinquir (*societas delinquere non potest*).

El artículo 31 bis recoge una doble vía de imputación de determinados delitos a las personas jurídicas:

1.- Las personas jurídicas responderán penalmente de los delitos cometidos en su nombre, por su cuenta y/o en su beneficio directo o indirecto, por parte de sus representantes legales o por aquéllos que, actuando individualmente o como integrantes de un órgano de la persona jurídica, estén autorizados para tomar decisiones en nombre de ésta u ostenten facultades de organización y control dentro de la misma.

2.- Las personas jurídicas responderán penalmente de los delitos cometidos por las personas sometidas a la autoridad de los representantes en el ejercicio de actividades sociales y por cuenta y en beneficio directo o indirecto de éstas. Y ello por haber incumplido gravemente los deberes de supervisión, vigilancia y control de su actividad, atendidas las concretas circunstancias del caso.

Como nota relevante y pilar básico del análisis jurídico de la imputación penal de delitos a la sociedad mercantil es que no responde penalmente por los delitos cometidos por las personas definidas en el precepto transcrito cuando éstas hayan actuado en su propio beneficio o interés.

La responsabilidad imputable a la persona jurídica en ningún caso será incompatible con la que se le pudiera imputar a la persona física que cometió el delito, ni tampoco con la responsabilidad civil o administrativa derivada de los daños que se hayan podido ocasionar.

2.2.- DELITOS IMPUTABLES A UNA PERSONA JURÍDICA Y LAS PENAS A IMPONER.

El artículo 33.7 del Código Penal actualmente vigente indica que “Las penas aplicables a las personas jurídicas (...) son las siguientes:

a) Multa por cuotas o proporcional.

b) Disolución de la persona jurídica. La disolución producirá la pérdida definitiva de su personalidad jurídica, así como la de su capacidad de actuar de cualquier modo en el tráfico jurídico, o llevar a cabo cualquier clase de actividad, aunque sea lícita.

c) Suspensión de sus actividades por un plazo que no podrá exceder de cinco años.

d) Clausura de sus locales y establecimientos por un plazo que no podrá exceder de cinco años.

e) Prohibición de realizar en el futuro las actividades en cuyo ejercicio se haya cometido, favorecido o encubierto el delito. Esta prohibición podrá ser temporal o definitiva. Si fuere temporal, el plazo no podrá exceder de quince años.

f) Inhabilitación para obtener subvenciones y ayudas públicas, para contratar con el sector público y para gozar de beneficios e incentivos fiscales o de la Seguridad Social, por un plazo que no podrá exceder de quince años.

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.”

Todos los artículos que tipifican la posibilidad de que una persona jurídica responda penalmente por un determinado delito imponen la pena de multa (proporcional, por cuotas o ambas). Además, la mayoría de ellos añaden una cláusula conforme a la cual “Atendidas las reglas establecidas en el artículo 66 bis, los jueces y tribunales podrán asimismo imponer las penas recogidas en las letras b) a g) del apartado 7 del artículo 33”.

Es decir, que los órganos juzgadores podrán decidir, según su libre criterio, si imponer o no alguna de las otras penas.

La jurisprudencia ha desarrollado algunos criterios interpretativos respecto de su aplicación. Así, la Sentencia de la Audiencia Nacional número 51/2014, de 04 de noviembre, condenó a la pena de multa y a disolución a una determinada entidad, si bien el Tribunal Supremo, en su Sentencia número 154/2016, de 29 de febrero, consideró que no procedía la pena de disolución, puesto que dicha mercantil tenía una actividad lícita más importante que la ilícita y en ella trabajaban cien personas.

Por tanto, dada la repercusión social que tendría la clausura de esta empresa, que afectaría negativamente a personas que en ningún modo eran responsables de los delitos por los que se condenaba a la entidad.

En concreto, el Tribunal Supremo indicó que para la imposición de la pena de disolución se requiere que la persona jurídica se use instrumentalmente para la comisión de delitos: *“El hecho de que la estructura y cometido lícito de la persona jurídica fueren utilizados por la persona física integrante de la misma para cometer la infracción de la que es autora no significa obligadamente (...) que la misma deba de disolverse en los términos del art. 33.7 b) C.P., sino que se requerirá, cuando menos, motivar adecuadamente el criterio de ponderación entre la relevancia diferente de su actividad legal y el delito cometido en su seno, en busca de una respuesta proporcionada tanto a la gravedad de su actuar culpable como a los intereses de terceros afectados y ajenos a cualquier clase de responsabilidad”*.

Más adelante, la Audiencia Nacional, en su Sentencia número 29/2016, de 15 de julio, también se opuso a imponer la disolución de una persona jurídica por el mismo motivo, a pesar de que ésta ya hubiera sido condenada por otro delito distinto. Sin embargo, en esta ocasión la Audiencia Nacional impuso la pena de suspensión de actividades y clausura de sus locales y establecimientos de cinco años, además de la correspondiente multa; esta pena no fue solicitada expresamente por ninguna de las partes, pero sin embargo cabe recordar que el Principio de Legalidad, junto al de Imparcialidad del Juez o Tribunal, implica que en caso de que las partes procesales no

hayan pedido la pena correcta, el órgano juzgador puede imponer la que considere adecuada dentro de las posibles.

En definitiva, quedará siempre a la discrecionalidad de cada Juez y Tribunal, en una interpretación caso por caso, que la pena que imponga tenga unas consecuencias más o menos lesivas.

2.2.1.- Análisis de las penas que se pueden imponer a una persona jurídica.

La Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, introdujo por primera vez en España la responsabilidad penal de las personas jurídicas. La posterior reforma dada por la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, mantuvo inalterada regulación de las distintas penas que se pueden imponer a una persona jurídica:

a) Multa por cuotas o proporcional: la Fiscalía General del Estado opina en su Circular 1/2011 que esta pena *“es potencialmente la más útil para contrarrestar el desequilibrio económico derivado del beneficio y/o ahorro económico que la corporación infractora obtiene con la actividad delictiva, en buena parte de los casos”*. Los artículos 50 y 52 del Código Penal indican que, tratándose de multa por cuotas, deberá atenderse a la capacidad económica de la persona jurídica y oscilará entre los 30 y los 5.000 euros diarios. En cambio, si se impone una multa proporcional, se tendrá en cuenta el daño causado, el valor del objeto del delito o el beneficio que éste haya reportado.

b) Disolución de la persona jurídica: la Fiscalía tilda esta sanción de *“pena capital”* para una persona jurídica. Por ello, indica que sólo será procedente para *“los casos extremos, como los delitos de especial gravedad y repercusión social o que revistan los caracteres del denominado delito masa (con gran número de perjudicados), siempre y cuando la sanción no resulte contraproducente en el caso concreto atendiendo a los criterios a que se refiere el artículo 66 bis y cuidando particularmente de velar por el efectivo resarcimiento de las víctimas y/o la protección de los derechos de trabajadores y acreedores de la corporación”*.

c) Suspensión de sus actividades por un plazo de hasta cinco años (esta sanción puede adoptarse, en su caso, como medida cautelar en la fase de instrucción): expulsar a una empresa del mercado durante cinco años puede equivaler, en muchos casos, a decretar su disolución. Por ello, la Fiscalía indica que esta pena se deberá reservar para supuestos graves. Si la persona jurídica ejerciera su actividad en varios ámbitos, sólo deberá suspenderse la actividad en el más directamente vinculado con la actividad delictiva por la que se condene.

d) Clausura de sus locales y establecimientos por un plazo de hasta cinco años (también podría adoptarse como medida cautelar): la Fiscalía sugiere que esta pena podría aplicarse únicamente a algunos locales de la Sociedad y no a todos, según cuáles estuvieran más ligados a la actividad delictiva de que se tratase.

e) Prohibición, temporal o definitiva, de realizar en el futuro las actividades en cuyo ejercicio se haya cometido, favorecido o encubierto el delito: esta pena puede implicar desde dejar de ejercer las actividades en alguno de los sectores en los que actúe la empresa hasta tener que cambiar de sector o de objeto social. Por ello, si únicamente la empresa fuera condenada a abstenerse de realizar actividades de alguna línea negocio en concreto pero manteniendo las demás, la afectación económica sería siempre proporcionada al hecho delictivo cometido.

f) Inhabilitación para obtener subvenciones y ayudas públicas, para contratar con el sector público y para gozar de beneficios e incentivos fiscales o de la Seguridad Social, durante un máximo de quince años: la afectación al funcionamiento de la persona jurídica que provoca esta pena puede variar dependiendo del sector empresarial en el que se sitúe la Sociedad sancionada. Según la Circular 1/2011 de la Fiscalía, *“Por más que pueda ser enormemente aflictiva para empresas que operan en sectores con gran presencia pública –en la ejecución de obra civil, por ejemplo–, la finalidad principal es impedir que el sector público contrate con entidades probadamente implicadas en conductas delictivas. La inhabilitación para obtener subvenciones y ayudas públicas es a su vez concreción de ese mismo pensamiento: las Administraciones no colaborarán en la consecución de objetivos de interés común con las personas jurídicas condenadas como responsables de delitos”*.

g) Intervención judicial para salvaguardar los derechos de los trabajadores o de los acreedores por un máximo de cinco años: en este caso, el Juez o Tribunal deberá determinar tanto si la intervención es del total de la organización o sólo de alguna de sus instalaciones como quién se hará cargo de ella y en qué plazos. La mencionada Circular 1/2011 de la Fiscalía General del Estado indica que esta pena pretende salvaguardar los derechos de los trabajadores, por lo que debería ser de aplicación preferente a otras más estrictas, como la disolución.

2.2.2.- Delitos susceptibles de ser imputados a una persona jurídica y, en particular, análisis de aquéllos que pudieran ser imputados a una empresa como Indesa 2010 S.L., y sus consecuencias jurídicas.

A continuación, se recoge una tabla de riesgos penales y su baremación en función de la atención que cada uno de ellos puede requerir del encargado de control y supervisión de cumplimiento del plan de prevención de delitos de la Indesa 2010 S.L. a la hora de realizar llevar a cabo las políticas de prevención y cumplimiento normativo.

En este caso, Indesa 2010 S.L., al tratarse de una sociedad mercantil pública y, en su condición de centro especial de empleo, entidad prestadora de servicios económicos de interés general, solo podrá ser responsable de las sanciones recogidas en el punto a y g del apartado 7 del artículo 33 del Código Penal, por lo que únicamente se analizará desde ese plano.

En el apartado 2 del 31 quinquies se dice “2. 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 (en el caso de INDESA, medio propio, con obligación legal de pertenecer el 100% a entidades públicas es improbable la no limitación en cuanto a la aplicación de las dos categorías de sanciones expresadas).

La calificación realizada es meramente estimatoria e interpretada por nuestro bufete, si bien no tiene por qué corresponderse con la que eventualmente pudiera hacer un tribunal en fase de instrucción.

La primera columna, recoge el supuesto de hecho típico, esto es, la conducta invocada por el precepto regulado en el código penal vigente actualmente (L.O. 1/1995, con la última reforma practicada por la L.O. 1/2015) que se corresponde con cada delito.

La segunda columna, recoge el artículo del código penal vigente actualmente (L.O. 1/1995, con la última reforma practicada por la L.O. 1/2015) que se corresponde con cada delito.

La tercera columna corresponde a la probabilidad con la que el riesgo puede aparecer en Indesa 2010 S.L., contemplándose una escala con tres valoraciones diferentes, correspondiéndose el grado más bajo, el de improbable, con riesgos que difícilmente aparecerán en el seno de la empresa, y el grado más alto, el de muy probable, con riesgos que se encuentran en el día a día de la empresa, de forma que la posibilidad, y por ende la probabilidad de comisión, los hace merecedores de una especial atención. Por último, se reserva el grado intermedio, el de probable, para aquellas situaciones de riesgo que, sin estar presentes en el día a día de la empresa, sí existen con una frecuencia habitual – inferior a seis meses-.

La cuarta columna, la relativa al impacto, valora la gravedad de las consecuencias que para la empresa puede traer la comisión de las conductas descritas. Para esta valoración se ha tenido en cuenta las penas previstas para las personas jurídicas en el artículo 33.7.a y b. de la L.O. 10/1995. Se han establecido tres rangos de gravedad, siendo el grado inferior el denominado “Bajo”, reservado para aquellos delitos que provocarían únicamente penas de contenido económico y el grado superior denominado “Muy Alto”, reservado para aquellas conductas que tendrían tal entidad que se estima podrían provocar la disolución o suspensión de las actividades de la sociedad.

**CATÁLOGO DE DELITOS IMPUTABLES A UNA PERSONA JURÍDICA Y SU ANÁLISIS
EN RELACIÓN CON LA EMPRESA INDESA 2010 S.L.**

DELITO	ARTÍCULO	PROBABILIDAD	IMPACTO
Promover, favorecer, facilitar o publicitar la obtención o el tráfico ilegal de órganos humanos ajenos o el trasplante de los mismos.	156.3 CP	Improbable	Muy alto
Delitos relacionados con la trata de seres humanos.	177 bis.7 CP	Improbable	Muy alto
Promoción de la prostitución y corrupción de menores.	Arts. 188 y 189 CP	Improbable	Muy alto
Delitos contra la intimidad y allanamiento informático.	197 CP	Probable	Bajo
Estafas en todas sus modalidades	248.1 CP	Improbable	Bajo
Estafa con uso de manipulación informática.	248.2.a CP	Improbable	Bajo
Estafa con vulneración de sistemas informáticos.	248.2.b CP	Improbable	Bajo
Estafa por uso fraudulento de tarjetas o cheques de viaje.	248.2.c CP	Improbable	Bajo
Realizar actos de disposición sin ostentar un derecho válido para ello.	251.1 CP	Probable	Bajo
Realizar actos de disposición ocultando cargas o gravámenes.	251.2 CP	Probable	Bajo
Alzamiento de bienes en perjuicio de sus acreedores. (Frustración de la ejecución)	257.1.1 CP	Improbable	Bajo
Dificultar con actos de disposición patrimonial la efectividad de un procedimiento judicial instado por el acreedor (frustración de la ejecución).	257.1.2 CP	Improbable	Bajo
Actividades encaminadas a intentar eludir la responsabilidad civil derivada de la comisión de un delito (frustración de la ejecución).	257.2 CP	Probable	Bajo

Aportar una relación de bienes incompleta o falseada en un procedimiento de ejecución.	258 CP	Improbable	Bajo
Usar bienes embargados constituidos en depósito sin la oportuna autorización.	258.bis CP	Improbable	Bajo
Insolvencias punibles en todas sus modalidades	259 y ss CP	Improbable	Muy Alto
Daños informáticos	264 y ss CP	Probable	Bajo
Obtener beneficio económico del uso de obras protegidas con derechos de autor sin autorización.	270.1 CP	Improbable	Bajo
Ofrecer repositorios o listados de enlaces de descargas que vulneren derechos de autor.	270.2 CP	Improbable	Bajo
Exportar o almacenar copias de obras protegidas con derechos de autor con ánimo publicitarlas.	270.5.a CP	Improbable	Bajo
Eliminar o violar, o facilitar, vender o suministrar medios a terceros para realizar dichas acciones, sistemas digitales impuestos para evitar la vulneración de derechos de propiedad intelectual.	270.5.c y d CP	Improbable	Bajo
Fabricar, importar o comercializar sistemas que permitan suprimir o neutralizar sistemas técnicos para defender contenidos sujetos a derechos propiedad intelectual.	270.6 CP	Improbable	Bajo
Usar intencionadamente con fines comerciales una patente o modelo de utilidad sin autorización.	273.1 CP	Improbable	Bajo
Ofrecer con los mismos fines las anteriores patentes o modelos de utilidad a terceros.	273.2 CP	Improbable	Bajo
Fabricar o importar productos falsificados o imitaciones.	274.1.a CP	Improbable	Bajo
Comercializar o distribuir productos falsificados o imitaciones	274.1.b CP	Improbable	Bajo
Vender al por menor productos falsificados o imitaciones.	274.2 CP	Improbable	Bajo
Usar semillas sujetas a patente sin autorización	274.4 CP	Improbable	Bajo

Uso fraudulento de una denominación de origen.	275 CP	Improbable	Bajo
Robo información empresarial	278 CP	Probable	Bajo
Revelar información o secreto empresarial que estuviese obligado a guardar.	279 CP	Probable	Bajo
Desabastecer o alterar los precios de productos de primera necesidad o materias primas	281 CP	Probable	Bajo
Usar publicidad falsa o engañosa que cause o pueda causar un perjuicio.	282 CP	Improbable	Bajo
Utilizar engaño para captar inversores en una sociedad emisora de valores negociados.	282 bis CP	Improbable	Bajo
Manipular equipos informáticos de contabilidad o medición destinados a la facturación	283 CP	Improbable	Bajo
Usar engaño o violencia para la alteración de precios.	284.1 CP	Improbable	Bajo
Difundir información falsa destinada a alterar las cotizaciones en mercado de valores.	284.2 CP	Improbable	Bajo
Usar información privilegiada en el mercado.	284.3 y 285 CP	Improbable	Bajo
Obtener un beneficio por favorecer a otro en una relación comercial.	286 bis 1 CP	Probable	Bajo
Sobornar a otra persona para obtener un favor indebido en una relación.	286 bis 2 CP	Probable	Bajo
Conductas anteriores realizadas por entidades deportivas para alterar fraudulentamente competiciones deportivas de especial relevancia.	286 bis 4 CP	Improbable	Bajo
Corromper o intentar corromper a funcionarios públicos en la realización de actividades económicas internacionales.	286 ter CP	Probable	Bajo
Receptación y blanqueo de capitales	298 y ss CP	Probable	Muy Alto
Adquirir, poseer, utilizar, convertir o transmitir bienes de origen delictivo a sabiendas.	301.1. CP	Probable	Bajo

Ocultar o encubrir el origen o destino, su naturaleza o localización (en cuanto a los bienes del punto anterior).	301.2. CP	Probable	Bajo
Financiar de forma ilegal a partidos políticos	304 bis CP	Improbable	Bajo
Fraude Fiscal contra la Agencia Tributaria (en cantidad superior a 120.000 €)	305 y ss CP	Improbable	Muy Alto
Fraude contra la Unión Europea superior (primer tramo entre 4.000 y 50.000 €; segundo tramo a partir de 50.000 €)	306 CP	Improbable	Muy Alto
Dar un destino diferente a los fondos obtenidos de la Unión Europea.	306 CP	Improbable	Muy Alto
Acceder a fondos de la Unión Europea falseando información o las condiciones.	306 CP	Improbable	Muy Alto
Fraude contra la Seguridad Social. Provocar error para obtener prestaciones sociales, o alargar indebidamente a las que se tuviere derecho, para sí o para un tercero.	307 ter CP	Improbable	Muy Alto
Acceder a fondos de las Administraciones Públicas falseando los datos (en cantidades superiores a 120.000 €).	308.1. CP	Probable	Bajo
Dar destino a los fondos públicos obtenidos distinto al que motivó que fuesen entregados.	308.2 CP	Probable	Bajo
No llevar la contabilidad obligada estando en estimación directa.	310.a CP	Improbable	Muy Alto
Llevar doble contabilidad.	310.b CP	Improbable	Muy Alto
Ocultación o falseamiento de cuentas.	310.c CP	Improbable	Muy Alto
Simulación de operaciones.	310.d CP	Improbable	Muy Alto
Con engaño o abuso de situación imponer a los trabajadores condiciones laborales o de Seguridad Social que perjudiquen, supriman o restrinjan sus derechos.	311.1 CP	Muy probable	Bajo
Ayudar a un tercero a entrar en la Unión Europea ilegalmente, o a quedarse sin tener derecho.	318 bis CP	Improbable	Bajo

Urbanizar en suelo de especial protección.	319.1 CP	Improbable	Bajo
Urbanizar en suelo no urbanizable.	319.2 CP	Improbable	Bajo
Provocar o realizar emisiones o vertidos que dañen o puedan causar daños el aire, agua, suelo, la flora o la fauna.	325 CP	Probable	Bajo
Provocar o realizar ruidos, vibraciones, inyecciones o depósitos que dañen o puedan dañar aire, agua, suelo, flora o fauna.	325 CP	Improbable	Bajo
Usar o no controlar los residuos causando daños a aire, agua, suelo, flora o fauna.	326 bis CP	Probable	Bajo
Explotar instalaciones de actividades peligrosas sin respetar la normativa vigente.	326 bis CP	Improbable	Bajo
Verter, emitir o introducir radiaciones ionizantes.	343 CP	Improbable	Bajo
Fabricar, manipular, transportar, tener o comercializar explosivos, sustancias inflamables, corrosivas, o tóxicas, incumpliendo la normativa correspondiente, y poniendo en peligro a las personas o al medio ambiente.	348 CP	Improbable	Bajo
Elaborar, sin la autorización correspondiente, sustancias nocivas o productos que causen o puedan causar estragos.	359 CP	Improbable	Bajo
Comerciar con los productos anteriores teniendo autorización para ello, sin observar o cumplir de lo dispuesto en las normativas correspondientes.	360 CP	Improbable	Bajo
Uso comercial de medicamentos que no tengan autorización.	361 CP	Improbable	Bajo
Falsificar productos sanitarios, medicamentos y sustancias activas	362 CP	Improbable	Bajo
Comerciar con los productos anteriores teniendo autorización para ello, pero sin observancia o cumplimiento de lo dispuesto en las normativas correspondientes para la comercialización de medicamentos, principios activos o productos sanitarios falsificados o alterados, siendo consciente de este hecho.	362 bis CP	Improbable	Bajo

Realizar documentos falsos, etiquetados, etc., para los artículos anteriores	362 Ter CP	Improbable	Bajo
Promoción del dopaje.	362 quáter CP	Improbable	Bajo
Provocar riesgos para la salud con el comercio de sustancias alimentarias.	363 CP	Probable	Bajo
Adulterar alimentos susceptibles de daños para la salud.	364 CP	Probable	Bajo
Tráfico de drogas en todas sus modalidades.	368 y 369 CP	Probable	Muy Alto
Falsificar tarjetas de crédito o cheques de viaje.	399 CP	Improbable	Bajo
Promover el soborno de funcionario público a fin de que realice un acto contrario al que debiera, o retrase o no realice un acto que deba hacer.	424.1 CP	Probable	Bajo
Atender la solicitud de un funcionario público a fin de realizar la conducta del punto anterior.	424.1 CP	Probable	Bajo
Influir en un funcionario prevaliéndose de una relación personal para conseguir una resolución que le pueda generar directa o indirectamente un beneficio económico para sí o para un tercero.	429 CP	Probable	Bajo
Fomentar o promover la discriminación por razón de raza, religión, sexo, etc.	510.1a CP	Improbable	Bajo
Producir, elaborar, etc., soportes que promuevan o inciden odio, discriminación, violencia, etc.	510.1b CP	Improbable	Bajo
Negar, enaltecer, un genocidio, situaciones de discriminación, etc.	510.1c CP	Improbable	Bajo
Racismo o discriminación a grupos	510.2 CP	Improbable	Bajo
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 financiar el terrorismo.	576 CP	Improbable	Bajo

* **Nota importante:** Es preciso destacar que la comisión de cualquiera de los anteriores delitos, imputados en una reiteración de ocasiones y con una gravedad extrema determinada por el propio Juez, podría conllevar la disolución de la sociedad. Esta circunstancia se advierte por el hecho de que la referencia al impacto se hace con relación a las penas base, y no a la excepción que siempre puede representar esa circunstancia.

Existen varios delitos de los que se han plasmado en la anterior tabla que, a pesar de que pueden ser atribuidas a personas jurídicas se ha considerado su probabilidad como nula, y ello por considerar que, partiendo de los criterios utilizados, el riesgo en la empresa es tan insignificante que se equipara a inexistente.

Sin embargo, esta valoración no tiene un sentido perenne, si no para el momento actual por lo que, en las normales tareas de actualización del programa, dichas conductas deberán ser revisadas por si se hubieren producido cambios sustanciales en las condiciones de la mercantil que pudieran convertirlas en potenciales riesgos para Indesa 2010 S.L.

* **Especial referencia a los delitos contra los trabajadores:** Existe una serie de preceptos que no figuran en la tabla de riesgos por no estar contemplados dentro de los que el Código Penal vigente establece como atribuibles a una persona jurídica.

Es el caso de los delitos contra los trabajadores, por ejemplo. Sin embargo, en su afán de servir como complemento a la conciencia corporativa de Indesa 2010 S.L., y como barrera protectora ante la posible comisión de delitos que de alguna manera la puedan afectar, resulta imprescindible incorporarlos a las tareas de prevención.

El artículo 318 del Código Penal indica que a la organización únicamente se le podrá imponer una consecuencia accesoria, habiéndose pronunciado al efecto recientemente el Tribunal Supremo en su octava Sentencia en materia de responsabilidad penal de personas jurídicas, número 121/2017, de 23 de febrero.

En este caso, la organización era acusada de dar ocupación simultáneamente a trece trabajadores sin comunicar su alta en el régimen de la Seguridad Social correspondiente

a diez de ellos. En este caso, el Tribunal Supremo confirmó la resolución de la Audiencia Provincial de Pontevedra, indicando lo siguiente:

“La entidad Paradela SL. no puede ser acusada por este delito a tenor del art. 31 bis CP. El art. 318 no se remite al art. 31 bis. Lo que hace – mediante una cláusula que está vigente desde la LO 11/2003 y por ello con anterioridad a que se implantase la responsabilidad penal de las personas jurídicas por LO 5/2010- es permitir la atribución de la pena en tales casos a los administradores y que quepa imponer alguna de las medidas del art. 129 CP a la persona jurídica; pero ésta no puede ser acusada como responsable penal.

Dice así el art. 318 CP: “Cuando los hechos previstos en los artículos de este título (Título XV, de los delitos contra los derechos de los trabajadores) se atribuyeran a personas jurídicas, se impondrá la pena señalada a los administradores o encargados del servicio que hayan sido responsables de los mismos y a quienes, conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieren adoptado medidas para ello. En estos supuestos la autoridad judicial podrá decretar, además alguna o algunas de las medidas previstas en el artículo 129 de este Código.”

De hecho, ha sido frecuente la crítica doctrinal sobre la no inclusión de los delitos contra los derechos de los trabajadores en el listado de delitos en los que cabe opere el art. 31 bis. La sentencia sí que resuelve esta cuestión. Condena al recurrente y ello pese a que nadie acusó a la persona jurídica. Además, -como apunta el Ministerio Fiscal- la responsabilidad penal de la persona jurídica no condicionaría la de la persona física, ni viceversa conforme a los (arts. 31 bis y ter) CP”.

Es decir, que según la legislación actual una persona jurídica no puede responder por un delito contra los derechos de los trabajadores, sea cual sea el delito concreto dentro de los de este tipo que se haya cometido, por lo que un plan de prevención de delitos resultaría ineficaz en estos casos.

Sin embargo, es preciso apuntar que en otras legislaciones similares a la española en materia de prevención de delitos (como, por ejemplo, la italiana) una persona jurídica

sí puede responder penalmente por estos delitos, por lo que no solo es que no se impida su análisis en un programa de prevención de delitos, sino que es más que aconsejable dada cuenta que, en un futuro no muy lejano, es más que previsible que se terminen incorporando.

Por eso a continuación procedemos a detallar estos delitos que, sin encuadrarse dentro de los generadores de responsabilidad criminal para la empresa, sí que la pueden afectar de forma grave en caso de cometerse en su seno, y que así mismo recibirán oportuno tratamiento en este programa, así como en otros planes de prevención o manuales de actuación de la empresa que pudieran afectarles:

* Artículo 173.1 CP Realizar contra otro, en el seno de una relación laboral, de forma reiterada, y prevaleciendo de su relación de superioridad, actos hostiles o humillantes que supongan grave acoso contra la víctima *-mobbing-*.

* Artículo 311.1 CP Con engaño o abuso de situación imponer a los trabajadores condiciones laborales o de Seguridad Social que perjudiquen, supriman o restrinjan sus derechos.

* Artículo 311.2 CP Dar ocupación simultánea a una pluralidad de trabajadores (determinada por ley, que, para la situación actual de Indesa 2010 S.L. supondría más de un 50% de la plantilla), sin comunicar su alta en el régimen de la Seguridad Social correspondiente.

* Artículo 311 bis CP Dar ocupación, de forma reiterada, a ciudadanos extranjeros que carezcan de permiso de trabajo, o dar ocupación a un menor de edad que carezca de permiso de trabajo.

* Artículo 312 CP Tráfico ilegal de mano de obra. De igual manera, reclutar personas o determinarlas a abandonar su puesto de trabajo ofreciendo empleo o condiciones de trabajo engañosas. También será castigado el usar mano de obra extranjera sin permiso de trabajo, para el caso de que se perjudique, suprima o restrinjan sus derechos.

* Artículo 313 CP Favorecer la emigración de una persona a otro país usando engaño o simulando contrato de trabajo o colocación.

* Artículo 314 Discriminar de manera grave, sea en el empleo público o privado, por razón de los motivos contemplados en el precepto penal -raza, sexo, religión, orientación sexual, etc.-, y no restablecer la situación de igualdad.

* Artículo 315 CP Impedir o limitar el derecho a la huelga. Igualmente, coaccionar a otras personas a iniciar o continuar una huelga.

* Artículo 316 CP Dolosamente o por imprudencia grave, no facilitar los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen sus funciones su actividad con las medidas de seguridad adecuadas, con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales.

2.3.- OTRAS RESPONSABILIDADES. SANCIONES.

La Empresa tampoco estaría exenta, como persona jurídica, de responsabilidad Civil, Mercantil y Administrativa, como así lo establecen las Decisiones Marco y, más recientemente, Directivas de la Unión Europea.

En ellas se establece sistemáticamente la obligación de que las **personas jurídicas sean sancionadas cuando exista una “falta de supervisión o control”**. Estas sanciones **no tienen que ser necesariamente penales**, bastando con que sean “efectivas, proporcionales y disuasorias”, así si las sanciones penales se limitan a los incumplimientos graves, y los incumplimientos de menor entidad deberán ser castigados administrativamente para cubrir la totalidad del reproche que establece la normativa comunitaria.

Debe recordarse aquí que *“si bien no existe una norma general expresa al respecto y solamente en casos concretos la ley prevé que el Ministerio Fiscal comunique a la autoridad administrativa extremos de los que tengan conocimiento y de los que puedan derivarse consecuencias administrativo-sancionadoras, cabe de esta regulación fragmentaria extraer un principio general de comunicación interorgánica o interinstitucional”* (Instrucciones 10/2005 y 1/2009).

En cuanto a los actos que pudieran provocar la responsabilidad de la Empresa, destacar que deben haber sido cometidos por los sujetos sometidos a la autoridad de las personas físicas: Gerentes, mandos intermedios..., siendo suficiente que operen en el ámbito de dirección, supervisión, vigilancia o control de éstas. No es necesario que se establezca una vinculación formal con la entidad a través de un contrato laboral o mercantil, quedando incluidos autónomos o trabajadores subcontratados, siempre que se hallen integrados en el perímetro de su dominio social.

En lo que respecta a la responsabilidad civil subsidiaria derivada de actos cometidos por trabajadores, la Empresa no responderá en aquellos casos en los que se demuestre que habiéndose establecido todos los mecanismos de control adecuado para que un trabajador no cometa un delito este se los haya saltado y lo cometa.

Naturalmente, cuando la infracción del deber de control no se haya producido o haya sido leve, siempre cabe en sede penal la declaración de la responsabilidad civil subsidiaria de la persona jurídica, de conformidad con el art. 120. 4º CP.

Dicha responsabilidad se encuentra “anclada en los principios de culpa ‘in vigilando’ y culpa ‘in eligendo’, que se erigen en fundamentos jurídicos como base de tal responsabilidad, haciendo notar que esos criterios han derivado a formas más objetivas encaminadas a la protección de las víctimas, vinculando la responsabilidad civil subsidiaria a aquellas personas o entidades que con la actividad del infractor obtienen un beneficio a costa de crear una situación de riesgo (teoría del riesgo) conforme al principio de ‘*qui sentit commodum, debet sentire incommodum.*’ [...]” (STS nº 811/2014, de 3 de diciembre).

La responsabilidad civil subsidiaria queda igualmente como última vía reparadora en los casos en que la persona jurídica no sea responsable penalmente.

En este sentido, la STS nº 830/2014, de 28 de diciembre, recuerda que “ciertamente no puede llegarse a declararse un beneficio a la Sociedad por razón de tal actividad delictiva, al modo de como hoy se describe en el art. 31 bis del Código Penal, pero ha de convenirse que no estamos juzgando la responsabilidad penal de la persona jurídica, cuyos controles para su activación han de ser más rigurosos, sino estamos declarando un aspecto meramente civil, cual es la responsabilidad civil subsidiaria, que por tal carácter, deberá recaer directa y principalmente sobre el acusado [...] y tras su insolvencia en su principal, al no haberse implantado los controles necesarios para evitar este tipo de conductas en la Sociedad, estando justificada tal responsabilidad civil no solamente en los principios clásicos de la falta in eligiendo o in vigilando, sino en la responsabilidad objetiva por la que esta Sala Casacional camina incesantemente para procurar la debida protección de las víctimas en materia de responsabilidad civil subsidiaria”.

3.- LEGITIMACIÓN DE LOS MODELOS DE PREVENCIÓN DE DELITOS COMO MEDIO PARA ATENUAR O EXIMIR LA RESPONSABILIDAD PENAL.

La Ley orgánica 5/2010 de 22 de junio no recogía de manera explícita cuáles eran los mecanismos al alcance de la mano de las personas jurídicas para atenuar o eludir la responsabilidad por delitos que se hayan cometido en el seno de su organización.

De esta forma, las grandes empresas fueron adoptando una serie de medidas que les permitirían enfrentarse a una eventualidad de este tipo, partiendo de la pista que dejaba el precepto sobre cuál era la forma de afrontar una eventual imputación y posterior condena: La acreditación de haber adoptado las medidas existentes a su alcance para evitar la comisión de los delitos imputables a éstas.

Así, la práctica casual de las mercantiles en los tribunales y la corriente jurisprudencial que fue forjándose en consecuencia, han ido perfilando las bases y principios mínimos a adoptar por las personas jurídicas para la atenuación y exoneración de la responsabilidad penal, compilándose en los hoy denominados modelos de prevención de delitos que, finalmente, han encontrado su “oficialidad” o legitimación en la última modificación operada por el legislador en la nueva Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, al establecer la necesidad de acreditar:

1º Que ésta ha puesto todos los medios a su alcance para que no se cometan o para reducir de forma significativa su comisión.

2º Que la supervisión del modelo de prevención de delitos ha sido confiada a un órgano debidamente constituido, y que este ha llevado a cabo correctamente su función.

3º Que no se ha producido una omisión en el deber de vigilancia por parte del órgano competente.

Sin embargo, nada se decía o especificaba nuevamente sobre cómo debían operarse y configurarse los modelos de prevención de delitos, creando cierta inseguridad jurídica, hasta la publicación de la Circular 1/2016 de la Fiscalía General del Estado sobre la responsabilidad penal de las personas jurídicas tras la reforma del Código Penal.

Con esta circular, la Fiscalía General del Estado ha proporcionado una serie de pautas y directrices claras sobre cómo configurar de forma adecuada y unificada estos modelos de prevención, de forma que su correcta implantación permita, como mínimo, una atenuación de la responsabilidad penal e incluso su exención.

Con esta circular, la Fiscalía General del Estado ha proporcionado una serie de pautas y directrices claras sobre cómo configurar de forma adecuada y unificada estos modelos de prevención, de forma que su correcta implantación permita, como mínimo, una atenuación de la responsabilidad penal e incluso su exención. En concreto el plan debe contener y promover:

- **Un modelo de control, prevención y reacción penal de la empresa**, esto es, la definición de un protocolo de toma de decisiones que garantice que las mismas se tomen de un modo ético y transparente, tanto por los dirigentes como por los empleados.

- Un **mapa de riesgos** de comisión de delitos en función de las distintas áreas o departamentos de la empresa.

- Nombramiento de un **responsable de cumplimiento**, garantizando su independencia y dotándolo de mecanismos de control descentralizados.

- La asignación de los **recursos necesarios** para el desarrollo de la labor del responsable de cumplimiento.

- Creación de **canales de denuncia de delitos que permitan** transmitir de manera confidencial al responsable del cumplimiento normativo cualquier incumplimiento de las normas internas de la empresa o bien conductas ilegales.

- Establecimiento de un **sistema disciplinario eficaz y suficiente** que castigue aquellas conductas contrarias a la ética de la empresa.

- **Redacción de un código ético** que establezca las bases de comportamiento de la empresa, de obligado cumplimiento para todos los miembros de la empresa.

4.- ESTRUCTURA DE LA EMPRESA.

La empresa dispone de varias áreas de actuación bien diferenciadas, descritas en los epígrafes iniciales, que son realizados por el personal de la plantilla de la empresa:

- Servicios de Lavandería
- Servicios de Limpieza
- Servicios de Jardinería y horticultura
- Explotación agrícola
- Servicios de cocina y catering
- Procesos industriales de Packaging, montaje y manipulados

Además de los anteriores que constituyen el objeto principal de la empresa, se pueden identificar una serie de procesos que más bien corresponderían a subprocesos dentro del cuadro anteriormente expuesto. De esta forma, debemos añadir a los procesos que figuran:

- Procesos de Dirección.
- Procesos de Gestión de Recursos Humanos.
- Procesos de Contabilidad.
- Procesos de Relación con Organismos Públicos.

Además, la subcontratación de servicios obliga a determinar una serie de servicios externos como foco de riesgos, a saber:

- Servicios informáticos y de auditoría de Protección de Datos externos a través del Centro de Cálculo S.A.
- Servicios externos de asesoría fiscal y contable dependientes
- Asesoría en materia de riesgos laborales a través del IFBS.
- Servicios jurídicos externos.
- Servicio externo de asesoría y tramitación laboral.

5.- MAPA DE RIESGOS Y MEDIDAS PREVENTIVAS DE CONCRETO CUMPLIMIENTO.

El mapa de riesgos recoge el conjunto de actuaciones o conductas llevadas a cabo por sus miembros que, según el objeto social de la sociedad, su configuración jurídica como sociedad, y su operativa necesaria para el desarrollo de su actividad, pueden llegar a dar lugar a la imputación de la sociedad por la comisión de determinados delitos en el seno de su organización. Por su parte, las medidas preventivas de concreto cumplimiento son el conjunto de recomendaciones, prohibiciones y pautas de conducta para evitar y reducir en lo posible las denominadas zonas de riesgo criminal.

Se efectúa una síntesis gráfica de los delitos que son susceptibles de ser imputados a Indesa 2010 S.L. conforme con los criterios antedichos para, posteriormente, efectuar un **análisis exhaustivo** de cada uno de aquéllos que revisten especial interés en función de las denominadas “**zonas de riesgo criminal**” detectadas mediante el proceso de entrevista individualizada y de la documentación revisada.

Finalmente, se efectúan una serie de **recomendaciones** y se establecen las **políticas de actuación** para evitar la comisión del delito en cuestión.

Es preciso indicar que, del estudio realizado a la Empresa, no existen en la actualidad conductas ni procedimientos que puedan dar lugar, *per se*, a la imputación de delito alguno, no obstante, el objeto social de la sociedad, el hecho mismo de configurarse como sociedad, y la operativa necesaria para el desarrollo de su actividad ya de por sí implican la exposición al riesgo criminal.

Si bien gran parte de los subdelitos imputables a una persona jurídica no son analizados en profundidad por considerarse residuales o de improbable comisión, no implica que no puedan ser cometidos, sino que no se han detectado indicios mínimamente razonables de conductas posibles que puedan conllevar a su comisión, de forma que ello no implica una imposibilidad absoluta de ser cometido sino una probabilidad marginal o residual.

Por lo tanto, los delitos sobre los que se ha configurado el mapa de riesgos y las medidas preventivas de concreto cumplimiento son aquellos que, dentro de unos parámetros básicos de razonabilidad, pueden llegar a ser cometidos en el seno de Indesa 2010 S.L., descartando aquellos de improbable comisión.

Poner sobre el papel el análisis de los riesgos penales que se pueden dar en el seno de la Sociedad, así como su valoración, plasmar los procesos existentes en la Sociedad, y finalmente examinar los mecanismos mitigantes ya establecidos, nos permite tener ante nosotros una suerte de imagen de la situación actual de la defensa penal corporativa con la que contará la Sociedad.

Actualmente la situación de Indesa 2010 S.L. es muy buena, y posee, con la incorporación del presente plan de prevención, mecanismos adecuados para una adecuada prevención de delitos en su seno.

Para hacer más accesible la tarea de identificar y conocer las conductas penalmente punibles, se plasma a continuación una matriz de riesgos penales que merecen especial atención en la Empresa, donde se detallarán los riesgos existentes.

Un listado ejemplificativo - aunque lo más amplio posible - de los supuestos de hecho penalmente punibles que conllevan estos riesgos, los procesos en donde estos riesgos se pueden manifestar, y los mecanismos de control que se establecen para mitigarlos o prevenirlos, y que se incorpora a aquellos ya preestablecidos por la propia Sociedad.

A continuación, se incorpora un índice de aquéllos sobre los que se requiere especial atención:

**CATÁLOGO DE DELITOS ANALIZADOS EN PROFUNDIDAD EN EL SENO DE LA EMPRESA
INDESA 2010 S.L.**

DELITO	ARTÍCULO	APLICACIÓN
Delitos contra la intimidad y allanamiento informático.	197 CP	Se ha detectado la existencia de ciertos riesgos en la operativa de la empresa para la comisión de delitos contra la intimidad y allanamiento informático, haciéndose recomendaciones al respecto en el punto 1. Página 45.
Estafas y fraudes	248 y ss CP	Se ha detectado la existencia de ciertos riesgos en la operativa de la empresa para la comisión de delitos de estafa y fraude, haciéndose recomendaciones al respecto en el punto 2. Página 52.
Insolvencias punibles	259 y ss CP	Se ha detectado la existencia de ciertos riesgos en la operativa de la empresa para la comisión de delitos por insolvencias punibles, haciéndose recomendaciones al respecto en el punto 3. Página 55.
Daños informáticos	264 y ss CP	Se ha detectado la existencia de ciertos riesgos en la operativa de la empresa para la comisión de delitos informáticos, haciéndose recomendaciones al respecto en el punto 4. Página 58.
Delito de descubrimiento y revelación de secretos de empresa	278 y ss CP	Se ha detectado la existencia de ciertos riesgos en la operativa de la empresa para la comisión de delitos de descubrimiento y revelación de secretos de empresa en el punto 5. Páginas 61.
Delitos por corrupción privada	286 CP	Se ha detectado la existencia de ciertos riesgos en la operativa de la empresa para la comisión de delitos por corrupción privada, haciéndose recomendaciones al respecto en el punto 6. Página 63.
Receptación y blanqueo de capitales	298 y ss CP	Se ha detectado la existencia de ciertos riesgos en la operativa de la empresa para la comisión de delitos por receptación y blanqueo de capitales, haciéndose recomendaciones al respecto en el punto 7. Página 65.
Delitos contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social	305 y ss CP	Se ha detectado la existencia de ciertos riesgos en la operativa de la empresa para la comisión de delitos por corrupción privada, haciéndose recomendaciones al respecto en el punto 8. Página 71.

Delitos contra el medio ambiente	325 y ss CP	Se ha detectado la existencia de ciertos riesgos en la operativa de la empresa para la comisión de delitos contra el medio ambiente, haciéndose recomendaciones al respecto en el punto 9. Página 74.
Delitos contra la salud pública	363 y ss CP	Se ha detectado la existencia de ciertos riesgos en la operativa de la empresa para la comisión de delitos contra la salud pública, haciéndose recomendaciones al respecto en el punto 10. Página 76.
Cohecho	419 y ss CP	Se ha detectado la existencia de ciertos riesgos en la operativa de la empresa para la comisión de delitos por cohecho, haciéndose recomendaciones al respecto en el punto 11. Página 78.
Tráfico de influencias	428 y ss CP	Se ha detectado la existencia de ciertos riesgos en la operativa de la empresa para la comisión de delitos por tráfico de influencias, haciéndose recomendaciones al respecto en el punto 12. Página 80.

5.1.- DELITOS CONTRA LA INTIMIDAD Y ALLANAMIENTO INFORMÁTICO. (Art.197 y ss. CP)

*** Conductas delictivas relacionadas con la comisión del delito:**

A. Apoderarse de papeles, cartas, mensajes de correo electrónico o cualesquiera otros documentos o efectos personales con el objeto de descubrir los secretos o vulnerar la intimidad de otro.

B. Interceptar telecomunicaciones o utilizar artificios técnicos de escucha, transmisión, grabación o reproducción del sonido o de la imagen, o de cualquier otra señal de comunicación con el objeto de descubrir los secretos o vulnerar la intimidad de otro.

C. Acceder por cualquier medio, sin estar autorizado, a 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.

D. Apoderarse, utilizar o modificar, sin autorización y en perjuicio de terceros, 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.

E. Alterar o utilizar, en perjuicio del titular de los datos o de un tercero, datos reservados de carácter personal o familiar de otros que se hallen registrados en ficheros o soportes informáticos, electrónicos o telemáticos, o en cualquier otro tipo de archivo o registro público o privado.

*** Actividades de riesgo detectadas en la Empresa mediante el proceso de entrevista individualizada y documentación revisada:**

A. Los servidores principales con los que opera la empresa se encuentran en el Centro de Cálculo de Álava S.A. Así, en cuanto a cumplimiento normativo en materia de

gestión y protección de datos de carácter personal, se encuentran sometidos a las directivas de seguridad a nivel local y a las establecidas por la Diputación Foral de Álava.

B. Tratamiento de datos de carácter personal externos: La Empresa gestiona y almacena muy pocos datos personales de personas físicas, ya que los clientes y proveedores son principalmente administración pública y personas jurídicas privadas. Así, los datos que se recaban corresponden a representantes legales de empresas contratantes, interlocutores, etc. y no exceden el compromiso de protección del nivel básico como nombre, apellidos, DNIs o datos bancarios.

- *Trabajadores y personal externo:* En relación con los trabajadores y personal externo, el encargado de gestionar los datos es el Instituto Foral de Bienestar Social, ya que es quien mantiene la relación económico-laboral con éstos.

En las licitaciones se puede requerir cualificación profesional, pero tampoco se hace tratamiento de los datos que se aportan al efecto de acreditación, quedando en el expediente de contratación. Del mismo modo ocurre cuando los contratos se firman en papel.

- *Otros agentes externos:* Los ficheros de clientes, proveedores, etc. se almacenan en la aplicación informática Logic y los datos que se recaban son mínimos, además de residuales, al ser principalmente personas jurídicas. El almacenamiento de datos físicos se realiza en armarios bajo llave en las instalaciones de la empresa.

C. Tratamiento de datos de carácter personal internos: Los datos de empleados comunes se gestionan a través de la base de datos de la propia Indesa 2010 S.L., en expedientes físicos y electrónicos, siendo que estos últimos se almacenan en los servidores de Centro de Cálculo de Álava S.A.

Los datos de algunos empleados revisten especial necesidad de protección, al ser de carácter marcadamente sensible por el contenido y naturaleza de los mismos. Entre los datos de las personas con discapacidad, se pueden encontrar Informes de grados y tipos de discapacidad. Estos datos se encuentran en un certificado de discapacidad que emite

el órgano administrativo autonómico o foral competente en materia de valoración de la discapacidad.

Estos datos se almacenan también en soporte papel en cada expediente personal, en armarios cerrados con llave.

La información en este caso es compartida en red y es accesible para el área de personal y Recursos humanos. La supervisión de estos datos se hace a través de una persona interna (encargado del fichero), así como por parte de la Diputación Foral de Álava a través de auditorías bianuales.

El responsable de seguridad y encargado del fichero es el enlace con Centro De Cálculo S.A. El titular del fichero y encargado del tratamiento es la sociedad.

Todo está en el centro de Host del Centro Cálculo.

La información se entrega por el trabajador en ejecución de contrato de trabajo que tiene por objeto la integración laboral de persona con discapacidad.

D. Sesiones de trabajo en módulos informáticos: En las instalaciones existen diversos terminales (unos 30) que son de uso exclusivo de los empleados, con su propio disco duro y conexión en red. Según las entrevistas mantenidas, cada persona tiene su propio ordenador y clave.

Se comparte la información en red tanto de la aplicación de contabilidad como la de Recursos Humanos, si bien las modificaciones quedan registradas con el DNI del titular del ordenador que las realiza.

No hay posibilidad de que nadie se meta en la sesión de otro.

E. Correos electrónicos y herramientas propias: Cada empleado dispone del suyo y no se utiliza para uso personal, aunque no hay restricción expresa al efecto. No se

monitoriza el uso del correo electrónico, pero se restringen los correos a nivel externo, permitiéndose solo los internos, salvo en el caso de los jefes de área.

En cuanto al uso de impresoras en red, los escaneos dejan huella al ser remitidos a la cuenta de correo de cada uno con su clave.

F. Acceso a internet y redes sociales. El acceso a internet, del correo personal a través del web mail y a redes sociales es limitado. Existen páginas capacidad que únicamente se pueden abrir con permisos de seguridad del Centro de Cálculo S.A.

Se suele restringir el acceso en función de las políticas restrictivas de la Diputación Foral de Álava.

G. Descarga de programas: No existe posibilidad de descargar programas propiedad de terceros que puedan ser potencialmente peligrosos para el sistema informático de la empresa, ni tampoco de uso fraudulento de programas sin licencia al estar toda la gestión delegada en el Centro de Cálculo S.A.

Así, la empresa es titular de los equipos, pero no son administradores de los sistemas, lo es Centro de Cálculo S.A.

H. Utilización de memorias externas, dispositivos volátiles, etc. No existe un control específico sobre la utilización y conexión de memorias externas ni de dispositivos ajenos a la empresa titularidad de particulares.

*** Recomendaciones y políticas de actuación para evitar la comisión del delito:**

A. Cumplimiento estricto del Plan de Prevención de Delitos y Concienciación sobre Buenas Prácticas Profesionales.

B. Revisión anual o bianual del cumplimiento de la Ley Orgánica 15/1999, 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal y la normativa de desarrollo del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos

personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos).

C. Recabar, en determinadas circunstancias, 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 empresarial.

En particular, y con relación a las nuevas contrataciones, se deberá recoger en el clausulado de dichos contratos, un epígrafe contemple el tratamiento de los datos personales del trabajador y, en particular:

- El sometimiento del contratante al Reglamento Europeo y las normas nacionales de Protección de Datos.
- Que la finalidad de los datos personales que constan en el documento se corresponde con la celebración del contrato que corresponda.
- Que el tratamiento de esos datos personales queda sometido al cumplimiento de las obligaciones que, sobre la cesión de los mismos, se impusieran al contratante
- Que el resto de cesiones de datos personales requieren del consentimiento libre, específico e inequívoco del contratado, y que responsable del tratamiento tendrá que ser capaz de demostrar que cuenta con ese consentimiento

D. Instruir o recordar periódicamente a todos los profesionales de la empresa la necesidad de proteger la información, obligando a utilizar únicamente las herramientas que pone a su alcance la entidad para cumplir con sus funciones profesionales, dado que tales herramientas son seguras. Otras herramientas como, por ejemplo, el correo personal, uso de memorias externas y equipos personales no garantizan la confidencialidad, disponibilidad e integridad de la información.

E. Extremar la cautela respecto de la información compartida con agentes externos, no pudiendo disponer de información y datos de carácter personal sin consentimiento previo de su titular.

F. Adoptar y difundir un Documento que recoja la delimitación del uso de la información y sistemas por parte de los empleados de forma ética y de forma exclusiva en el ámbito profesional.

G. Se recomienda continuar con la difusión y accesibilidad del Manual de Protección de Datos, como hasta ahora.

H. Se recomienda que los sistemas informáticos de la empresa muestren una pantalla al momento de iniciar su funcionamiento, donde el usuario debe aceptar y asumir las normas de uso adecuado de dichos sistemas para poder utilizarlo.

I. Están prohibidas en la Empresa las siguientes conductas:

a. 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 tecnología Bluetooth, NFC o similares. Para tales conexiones es necesaria la previa autorización por escrito de la dirección de la empresa o del responsable de Seguridad Cibernética, del propio cliente o del proveedor interesado.

b. Conectar equipos de la red de la empresa a equipos conectados a otra red externa sin la supervisión de la dirección de la empresa o del responsable del área, salvo en aquellos supuestos en que el acceso remoto sea imprescindible para la solución de un problema técnico del cliente o necesidad de interconectar con proveedor remoto, y siempre con autorización expresa previa de éstos.

c. Utilizar, ordenadores u otros recursos de la empresa o de un tercero para conseguir accesos no autorizados a cualquier otro equipo o sistema informático.

J. Directivos y/o empleados están obligados a respetar la información personal y a no vulnerarla o transgredirla. Por ello, se establecen también los siguientes mínimos de atención cuyo cumplimiento es estrictamente necesario:

a. En primer lugar, se ha de respetar el ámbito de intimidad de profesionales con los que profesionales y/o empleados se relacionen, ya pertenezcan a la empresa o a otras organizaciones. Este respeto obliga a no acceder, salvo que se cuente con su consentimiento expreso, a sus equipos, a sus documentos o efectos personales o a sus sistemas de comunicación. Y obliga también a proteger nuestra propia intimidad impidiendo su accesibilidad y evitando su vulnerabilidad, manteniendo el sistema actual de claves e inicios de sesión.

b. En materia de protección de datos personales cada profesional y/o empleado ha de cumplir con las leyes y normativa interna de protección de datos personales. El acceso a datos de carácter personal, su tratamiento y su transmisión sólo pueden ser realizados con las autorizaciones y medidas de control que se establecen en las normas relativas a protección de datos. En muchos casos serán necesarias autorizaciones especiales y mecanismos de cifrado que impidan el acceso y manipulación de los datos.

c. Cada profesional y/o empleado ha de respetar las medidas de seguridad establecidas por la entidad para proteger datos, programas o sistemas informáticos. La mera intrusión en los mismos vulnerando dichas medidas constituye hacking y está terminantemente prohibido.

d. Revisión inmediata del fichero por el personal cualificado de la empresa de loggeos en el mismo momento en que se notifique una posible fuga de información. Para el caso de no disponer de dicho personal, deberá subcontratarse con carácter inmediato de cara a salvaguardar el mantenimiento de la información.

e. Concienciación sobre el uso responsable de la navegación por internet y del uso de redes sociales. Se recomienda no permitir el uso y acceso a redes sociales, salvo por motivos estrictamente profesionales.

5.2.- DELITOS DE ESTAFA (Art. 248 y ss. CP)

*** Conductas delictivas relacionadas con la comisión del delito:**

A. Engañar a otro induciéndole a realizar un acto de disposición en perjuicio propio o ajeno, valiéndose o no de alguna manipulación informática o artificio semejante para conseguir una transferencia no consentida de cualquier activo patrimonial en perjuicio de otro.

B. Enajenar, gravar o arrendar atribuyéndose falsamente sobre una cosa facultad de disposición de la que se carece, bien por no haberla tenido nunca, bien por ya haberla ejercitado antes.

C. Disponer de una cosa ocultando la existencia de cualquier carga sobre la misma.

D. Habiéndose enajenado una cosa como libre, enajenarla o gravarla nuevamente antes de la definitiva transmisión al adquirente.

E. Otorgar en perjuicio de tercero un contrato simulado.

F. Utilizar tarjetas de crédito o débito, o cheques de viaje, o los datos obrantes en cualquiera de ellos, realicen operaciones de cualquier clase en perjuicio de su titular o de un tercero.

*** Actividades de riesgo detectadas en La Fundación mediante el proceso de entrevista individualizada y documentación revisada:**

A. Celebración de contratos con terceros: La relación jurídica principal es con la administración y con personas jurídicas. Existen muy pocas relaciones comerciales con clientes particulares persona física, al ser un tipo de cliente de relevancia residual.

B. Las contrataciones se realizan de forma casi íntegra por vía licitación, salvo en cuestiones puntuales, contratos menores (los menos) y encomiendas de gestión.

C. Los precios de los contratos los marca el Consejo de Administración de forma anual. Del mismo modo, las tarifas aplicables a las encomiendas vienen especificadas en el propio encargo.

D. Propiedades inmobiliarias: Las únicas propiedades inmobiliarias de las que son titulares son las que se incluyeron con la constitución de la empresa.

E. Propiedades mobiliarias: La mayoría de los vehículos y de la maquinaria están cedidos por Diputación Foral de Álava, como reutilización.

F. Existen tarjetas de repostaje, fiscalizadas y controladas.

G. Comunicaciones de siniestros al seguro. Disponen de un Seguro de Responsabilidad Civil de daños a terceros, seguro de Responsabilidad Civil de directivos y seguros de inmuebles, vehículos, etc. así como de vida y accidentes laborales con la correduría de seguros AON (correduría de la Diputación Foral de Álava).

H. El director jurídico y administrativo es el encargado de realizar personalmente el trámite y las gestiones de los partes de siniestro a la correduría AON.

I. Tanto las auditorías anuales como la contratación de los seguros se realizan mediante licitación por Diputación Foral de Álava para ella y para las sociedades públicas.

J. Existen auditorías de cumplimiento de legalidad como auditorías de cuentas.

K. No existen las contrataciones online.

*** Recomendaciones y políticas de actuación para evitar la comisión del delito:**

A. Estricto cumplimiento del Plan de Prevención de Delitos y Concienciación sobre Buenas Prácticas Profesionales.

B. Publicidad tanto del informe de Auditoría de cuentas anuales, como del informe adicional realizado por la empresa auditora, reflejando tanto el patrimonio como la situación económico-financiera real de la Fundación.

C. Realizar la contabilidad empresarial (asientos, registros...) conforme a la normativa vigente en cada momento y conforme a las instrucciones de la empresa auditora.

D. Revisión y fiscalización de las contrataciones y de la necesidad real y justificada de la contratación de proveedores por necesidad operativa.

E. Supervisión y canalización de los partes de siniestro a través de la dirección y revisión previa (examen previo) de la virtualidad y realidad del siniestro, entidad de los daños y realidad y la prestación que se pretende reclamar.

F. Prohibición expresa de asegurar bienes de titularidad privada, salvo aquellos accesorios vinculados a la propia actividad y que sean expresamente aportados por los agentes intervinientes por necesidad operativa, previa justificación.

En este último caso, se llevará un control de esos bienes y su estado real en el momento de la contratación, debiendo comunicar al seguro la existencia de bienes de notable valor y su estado al momento de la contratación, así como de su titularidad y motivo por el que son aportados, han sido o serán utilizados por el trabajador en concreto.

5.3.- DELITOS POR INSOLVENCIA PUNIBLE (Art. 259 y ss. CP)

*** Conductas delictivas relacionadas con la comisión del delito:**

A. Eludir el pago de deudas mediante la ocultación de bienes y derechos.

B. Realizar cualquier acto de disposición patrimonial o generador de obligaciones que dilate, dificulte o impida la eficacia de un embargo o de un procedimiento ejecutivo iniciado o de previsible iniciación.

C. Realizar, estando declarado en situación concursal y sin la preceptiva autorización, actos de disposición patrimonial o generador de obligaciones destinados a pagar a uno o varios acreedores, privilegiados o no, con posposición al resto.

D. Causar o agravar de forma dolosa la situación de crisis económica que conlleve la declaración de concurso.

E. Presentar datos falsos relativos al estado contable en un procedimiento concursal con el objetivo de lograr una indebida declaración de concurso.

*** Actividades de riesgo detectadas en La Empresa mediante el proceso de entrevista individualizada y documentación revisada:**

A. Pago de acreedores. En este caso existe un trato riguroso en cuanto al pago de proveedores desde diciembre de 2016. El proceso de facturación se establece por vía electrónica a través de un archivo en formato PDF que ha de dirigirse a indesaproveedores@araba.eus.

Se insta a acumular todas las facturas de un mes en una sola factura única y se refleja en un Excel.

Previo a su pago, se da recaba la conformidad del responsable del área correspondiente (hasta el 10 del mes siguiente al de la facturación), y posteriormente se contabiliza (hasta el día 15 de ese mismo mes).

Finalmente el pago se realiza en un mes y siempre mediante transferencia bancaria.

B. Cobro de clientes.

- En el caso de la administración pública, los cobros se realizan en 30 días mediante transferencia.

- En el caso de clientes privados conforme a la Ley de Morosidad en 60 días (anteriormente entre 90 y 120 días) y SEPA, mediante transferencia bancaria.

En caso de impagos, se da un margen de 2 meses. Se envía reclamación previa por email. Para los impagados, se realizan propuestas de pago y la entrega de mercancías posteriores se realizan previo pago en esos casos.

Si son cantidades reducidas (hasta 1.000 €), se llevan a pérdidas en el balance.

C. Situaciones de estrés de caja.

En casos de estrés de caja, se contacta con Diputación Foral de Álava para solicitar anticipos y posteriormente se efectúa la devolución correspondiente. Para el caso de que la situación sea estructural, la Diputación Foral de Álava realiza una ampliación de capital.

*** Recomendaciones y políticas de actuación para evitar la comisión del delito:**

A. Cumplimiento estricto del Reglamento Interno de Conducta que se aplica a los miembros del Consejo de Administración, Personal Directivo y otros empleados, del Plan de Prevención de Delitos y Concienciación sobre Buenas Prácticas Profesionales.

B. Publicidad tanto del informe de Auditoría de cuentas anuales, como del informe adicional realizado por la empresa auditora, reflejando tanto el patrimonio como la situación real de la Empresa.

C. Cumplimiento estricto de la Ley 3/2004, de 29 de diciembre, por la que se establecen medidas de lucha contra la morosidad en las operaciones comerciales.

D. Cumplimiento de la instrucción 1-2011 de tesorería sociedades y entidades empresariales.

E. Estricto cumplimiento de toda normativa actual y futura de contratación de los servicios públicos. (*Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.*). Respetando los principios recogidos en el Manual de buenas prácticas profesionales.

F. Realizar la contabilidad (asientos, registros...) conforme a la normativa vigente en cada momento y conforme a las instrucciones de la empresa auditora.

G. Ceñirse escrupulosamente a los presupuestos y precios acordados en los expedientes municipales y a la previsión de cumplimiento.

H. Justificar debidamente el retraso en el pago de proveedores por disconformidad con el contenido de la factura o del trabajo realizado.

I. Revisar las contrataciones y los pagos a proveedores en situaciones de riesgo de quiebra. Priorizar en todo caso el pago a proveedores.

5.4.- DELITOS INFORMÁTICOS (ART. 264 y ss. CP)

*** Conductas delictivas relacionadas con la comisión del delito:**

A. Borrar, dañar o deteriorar, sin autorización y de manera grave, datos informáticos, programas informáticos o documentos electrónicos ajenos, causando un resultado grave.

B. Alterar, suprimir o hacer inaccesibles datos informáticos, programas informáticos o documentos electrónicos ajenos, causando un resultado grave.

*** Actividades de riesgo detectadas en la Empresa mediante el proceso de entrevista individualizada y documentación revisada:**

A. Existe la posibilidad de utilizar dispositivos volátiles susceptibles de causar daños graves en otros sistemas ajenos mediante su conexión.

B. Hacking de sistemas ajenos. No existe personal en la empresa con conocimientos avanzados de informática.

C. Posibilidad de conectar dispositivos ajenos a la entidad en equipos ajenos, tales como ordenadores, memorias externas, dispositivos volátiles, etc., sin un control específico. En este caso es Centro de Cálculo S.A. quien compra los equipos, los instala, configura, etc., siendo Indesa su propietario/tenedor, pero no el encargado de su manipulación de operativa interna en materia de hardware y software.

*** Recomendaciones y políticas de actuación para evitar la comisión del delito:**

A. Cumplimiento estricto del Reglamento Interno de Conducta que se aplica a los miembros del Consejo de Administración, Personal Directivo y otros empleados, del Plan de Prevención de Delitos y Concienciación sobre Buenas Prácticas Profesionales.

B. Control riguroso del personal que trata directa y personalmente con otras empresas e instruir en las recomendaciones realizadas en el presente.

C. Están prohibidas en la Empresa las siguientes conductas:

a. 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 tecnología Bluetooth, NFC o similares que no haya sido solicitada expresamente por el cliente o proveedor de servicios. Para tales conexiones es necesaria la previa autorización por escrito de la dirección de la Empresa o del responsable del área, del propio cliente o del proveedor interesado.

b. Conectar equipos de la red de la empresa a equipos conectados a otra red externa sin la supervisión de la dirección de la empresa o del responsable del área, salvo en aquellos supuestos en que el acceso remoto sea imprescindible para la solución de un problema técnico del cliente o necesidad de interconectar con proveedor remoto, y siempre con autorización expresa previa de éstos.

c. Utilizar, ordenadores u otros recursos de la empresa o de un tercero para conseguir accesos no autorizados a cualquier otro equipo o sistema informático.

d. Conectar equipos de la red de la empresa a equipos conectados a otra red externa sin la supervisión de la Dirección.

e. En ningún caso pueden ser utilizados la red, ordenadores u otros recursos de la Empresa o de un tercero para conseguir accesos no autorizados a cualquier otro equipo o sistema informático.

f. Profesionales y/o empleados están obligados a respetar los secretos de empresa; tanto los de la Empresa como los de otros terceros con los que ésta se relaciona.

g. Por último, cada profesional y/o empleado de la empresa, ha de respetar las medidas de seguridad establecidas por la empresa para proteger datos, programas o sistemas informáticos. La mera intrusión en los mismos vulnerando dichas medidas constituye hacking y está terminantemente prohibido.

D. Prohibición de acceso al personal de la empresa a datos y programas informáticos ajenos susceptibles de ser vulnerados o dañados. Se recomienda controlar perfiles de contratación con moderado o elevado conocimiento informático, si bien en la actualidad no existen, salvo el técnico informático encargado del fichero y de la seguridad informática.

E. Realizar copia de seguridad, previa autorización del titular, de todo el material ajeno que se trate en la empresa.

F. Directivos y/o empleados están obligados a revisar de inmediato o a solicitar la revisión por personal especializado, el fichero de loggeos en el mismo momento en que se notifique una conducta delictiva.

G. Se recomienda realizar planes de formación del personal en materia de seguridad cibernética.

5.5.- DESCUBRIMIENTO Y REVELACIÓN DE SECRETOS DE EMPRESA. (Arts. 278-280 y ss. CP).

*** Conductas delictivas relacionadas con la comisión del delito:**

A. Apoderarse por cualquier medio de datos, documentos escritos o electrónicos, soportes informáticos u otros objetos para descubrir un secreto de empresa.

B. Difundir, revelar o ceder a terceros los secretos de empresa descubiertos de forma ilícita.

C. Difusión, revelación o cesión de un secreto de empresa por quien tuviere legal o contractualmente obligación de guardar reserva.

*** Recomendaciones y políticas de actuación para evitar la comisión del delito:**

A. Cumplimiento estricto del Reglamento Interno de Conducta que se aplica a los miembros del Personal Directivo y otros empleados, del Plan de Prevención de Delitos y Concienciación sobre Buenas Prácticas Profesionales.

B. Prohibición expresa de revelar datos o información no públicos conozcan como consecuencia del ejercicio de su actividad profesional, ya procedan o se refieran a clientes, a Indesa 2010 S.L., colaboradores, o a cualquier otro tercero.

Deberán utilizar dichos datos o información exclusivamente para el desempeño de su actividad profesional en Indesa 2010 S.L. y no podrán facilitarla más que a aquellos otros profesionales que necesiten conocerla para la misma finalidad y se abstendrán de usarla en beneficio propio, siempre con el consentimiento previo y por escrito del titular de dichos datos.

C. Esta obligación de secreto persiste incluso una vez terminada la relación con Indesa 2010 S.L. y la misma deberá prologarse con carácter indefinido.

D. Lo indicado en los párrafos anteriores se entiende sin perjuicio de la atención de requerimientos formulados por autoridades competentes según la normativa aplicable. En caso de duda, deberá consultarse al Responsable de Cumplimiento.

E. A efectos de lo anterior, deberán firmarse las correspondientes cláusulas de confidencialidad con los profesionales y/o empleados, incluso personal en prácticas, que incluyan la información obtenida sobre terceras personas, entidades o sociedad y que puedan representar información sensible de éstas.

5.6.- DELITOS DE CORRUPCIÓN PRIVADA. (Art. 286 BIS CP)

*** Conductas delictivas relacionadas con la comisión del delito:**

A. Prometer, ofrecer, o conceder 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.

B. Recibir, solicitar o aceptar un beneficio o ventaja de cualquier naturaleza no justificados de cualquier naturaleza, para sí mismo o para un tercero, bien sea directamente o a través de persona interpuesta, 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.

*** Actividades de riesgo detectadas en La Empresa mediante el proceso de entrevista individualizada y documentación revisada:**

A. Relaciones comerciales con terceros.

B. Existen regalos de mera costumbre.

C. No existe documento interno de compromiso de los miembros de la empresa de cumplir con la normativa vigente en materia de corrupción, soborno, fraude y blanqueo.

D. No existen contrataciones priorizadas sobre familiares o allegados.

*** Recomendaciones y políticas de actuación para evitar la comisión del delito:**

A. Cumplimiento estricto del Reglamento Interno de Conducta que se aplica a los miembros del Consejo de Administración, Personal Directivo y otros empleados, del Plan de Prevención de Delitos y Concienciación sobre Buenas Prácticas Profesionales.

B. Está prohibida la falsificación de libros, registros contables y cuentas y que hacer anotaciones o apuntes falsos, engañosos, incompletos, inexactos o simulados en los libros, registros y cuentas.

La toma de decisiones sobre la concesión de las ayudas para casos dudosos se hará en todo caso por un comité que incluya al arquitecto, la dirección y el departamento jurídico.

C. Está prohibida la recepción de regalos que no sean de costumbre y que sean de especial valor, principalmente por clientes o potenciales proveedores que pueda obtener mediante esta dádiva ventajas en las respectivas contrataciones. Quedan excluidos de esta recomendación los meros regalos de costumbre o detalles.

Cualquier regalo que pueda no tener la consideración de detalle o de regalo de costumbre, deberá comunicarse a la dirección y quedar registrado en todo caso, especificando cualidad, coste estimado y procedencia.

D. Se recomienda la adopción y adhesión de un documento interno de compromiso de los miembros de la empresa de cumplir la normativa vigente en materia de corrupción, soborno, fraude y blanqueo de capitales.

5.7.- RECEPCIÓN Y BLANQUEO DE CAPITALS (Art. 298 y ss CP)

*** Conductas delictivas relacionadas con la comisión del delito:**

A. La conversión o la transferencia de bienes, a sabiendas de que dichos bienes proceden de una actividad delictiva o de la participación en una actividad delictiva, con el propósito de ocultar o encubrir el origen ilícito de los bienes o en una actividad delictiva, con el propósito de ocultar o encubrir el origen ilícito de los bienes o de ayudar a personas que estén implicadas a eludir las consecuencias jurídicas de sus actos.

B. La ocultación o el encubrimiento de la naturaleza, el origen, la localización, la disposición, el movimiento o la propiedad real de bienes o derechos sobre bienes, a sabiendas de que dichos bienes proceden de una actividad delictiva o de la participación en una actividad delictiva.

C. La adquisición, posesión o utilización de bienes, a sabiendas, en el momento de la recepción de los mismos, de que proceden de una actividad delictiva o de la participación en una actividad delictiva.

D. La participación en alguna de las actividades mencionadas en las letras anteriores, la sociedad para cometer este tipo de actos, las tentativas de perpetrarlas y el hecho de ayudar, instigar o aconsejar a alguien para realizarlas o facilitar su ejecución.

A todos los efectos se entenderá por bienes procedentes de una actividad delictiva todo tipo de activos cuya adquisición o posesión tenga su origen en un delito, tanto materiales como inmateriales, muebles o inmuebles, tangibles o intangibles, así como los documentos o instrumentos jurídicos con independencia de su forma, incluidas la electrónica o la digital, que acrediten la propiedad de dichos activos o un derecho sobre los mismos, con inclusión de la cuota defraudada en el caso de los delitos contra la Hacienda Pública.

Se considerará que hay blanqueo de capitales aun cuando las actividades que hayan generado los bienes se hubieran desarrollado en el territorio de otro Estado.

*** Actividades de riesgo detectadas en el la Empresa mediante el proceso de entrevista individualizada y documentación revisada:**

A. Relaciones con proveedores.

B. Relaciones con otras empresas. Dentro de las medidas de cumplimiento de las empresas del porcentaje de 2% para tener personas con discapacidad está la de comprar bienes y servicios a centros especiales de empleo. También existe la posibilidad de dar un donativo que tiene que tener carácter finalista (fiscalizado por Lanbide) que tiene que estar destinado a la promoción y a la integración de personas con discapacidad, a la sensibilización y su integración.

*** Recomendaciones y políticas de actuación para evitar la comisión del delito:**

A. Estricto cumplimiento del Plan de Prevención de Delitos, en especial sobre las reglas de prevención de blanqueo de capitales y estricto cumplimiento de las obligaciones normativas en materia de prevención de blanqueo de capitales.

B. Sin perjuicio de que pudiera no existir obligación al respecto, se recomienda cumplir con las directrices de la Directiva 2005/60/CEE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de octubre de 2005 relativa a la prevención de la utilización del sistema financiero para el blanqueo de capitales y para la financiación del terrorismo (DOCE 25/11/2005).

C. Sin perjuicio de que pudiera no existir, se recomienda cumplir con las directrices de la Directiva de la Comisión 2006/70/CE, de 1 de agosto de 2006.

D. Sin perjuicio de que pudiera no existir, se recomienda cumplir con las directrices de las Nuevas Cuarenta Recomendaciones del Grupo de Acción Financiera Internacional sobre el blanqueo de Capitales (GAFI) y notas interpretativas. Junio de 2003.

E. Sin perjuicio de que pudiera no existir, se recomienda cumplir con las directrices cumplimiento de la Ley 10/2010, de 28 de abril de prevención del blanqueo de capitales.

F. Se prohíbe realizar ninguna operación que pueda estar relacionada con el blanqueo de capitales, y en su caso, revisar cualquier operación que considere anómala de cara a la prevención de blanqueo de capitales.

G. Se recomienda no contratar ni recibir donaciones de personas jurídicas o físicas que

a. Estén incluidas en las listas publicadas por organismos oficiales de personas relacionadas con el terrorismo y actividades ilícitas que sean de obligado cumplimiento.

b. Las que no faciliten la documentación que se les solicite para obtener la verificación de las actividades o procedencias de los fondos.

c. Aquellas con las que se hayan cancelado anteriormente relaciones contractuales o comerciales por realizar operativas susceptibles de estar vinculadas con el blanqueo de capitales.

d. “Bancos Pantalla”, es decir entidades financieras residentes en países o territorios donde no tengan presencia física y que no pertenecen a un grupo financiero regulado.

e. Ejerciendo las actividades de casinos de juegos; comercio de joyas, piedras y metales preciosos; comercio de arte y antigüedades; inversión filatélica y numismática; giro o transferencia internacional realizadas por servicios postales; y comercialización de loterías o juegos de azar, no disponen de la preceptiva autorización administrativa.

f. sean o hayan sido funcionarios públicos de alto nivel y sus familiares y personalidades notorias que abran cuentas lejos de su país de origen.

g. por su tipología y actividad pertenecen a sectores identificados como de alto riesgo en materia de blanqueo de capitales, así como sus administradores y directivos.

H. Evitar la contratación con empresas que realicen operaciones en paraísos fiscales en contra de la normativa en materia de prevención de blanqueo de capitales.

I. En caso de que existan indicios de que puede tratarse de una persona jurídica recogida en los supuestos anteriores, Indesa 2010 S.L. comunicará a través del Representante de Cumplimiento al SEPBLAC, cualquier hecho u operación, incluso la mera tentativa, respecto al que exista indicio o certeza de que está relacionado con el blanqueo de capitales. En particular, se comunicarán al comité las operaciones que, en relación con las actividades señaladas anteriormente, muestren una falta de correspondencia ostensible con la naturaleza, volumen de actividad o antecedentes operativos de los clientes, siempre que en el examen especial previsto en el artículo precedente no se aprecie justificación económica, profesional o de negocio para la realización de las operaciones.

J. En todo caso Indesa 2010 S.L. comunicará al Servicio Ejecutivo de la Comisión, cualquier indicio susceptible de presunta actividad sospechosa de estar relacionada con el blanqueo de capitales o la financiación del terrorismo. De no existir operaciones susceptibles de comunicación se recomienda comunicar esta circunstancia al Servicio Ejecutivo de la Comisión con una periodicidad no superior a 6 meses. La comunicación sistemática de operaciones se efectuará por Indesa 2010 S.L., a través de asesor externo, en el soporte y con el formato que determine el Servicio Ejecutivo de la Comisión.

K. Las comunicaciones a que se refiere el apartado precedente se efectuarán sin dilación y contendrán, en todo caso, la siguiente información:

a. Relación e identificación de las personas físicas o jurídicas que participan en la donación de Fondos/Recursos.

b. Actividad conocida de las personas físicas o jurídicas que participan en la aportación.

c. Relación de operaciones vinculadas y fechas a que se refieren con indicación de su naturaleza, moneda en que se realizan, cuantía, lugar o lugares de ejecución, finalidad e instrumentos de pago o cobro utilizados.

d. Gestiones realizadas por el Responsable de Cumplimiento comunicante para investigar la aportación comunicada.

e. Exposición de las circunstancias de toda índole de las que pueda inferirse el indicio o certeza de relación con el blanqueo de capitales o con la financiación del terrorismo o que pongan de manifiesto la falta de justificación económica, profesional o de negocio para la realización de la operación.

L. Los responsables de la gestión de Indesa 2010 S.L. conservarán durante un período mínimo de diez años la documentación identificativa de los Donantes de Fondos/Recursos, así como de los ingresos que hicieron en favor de Indesa 2010 S.L.

M. Guardarán copia de los documentos exigibles en aplicación de las medidas de diligencia debida, durante un periodo mínimo de diez años desde la terminación de la relación de negocios o la ejecución de la operación.

N. Guardarán original o copia con fuerza probatoria de los documentos o registros que acrediten adecuadamente las operaciones, los intervinientes en las mismas y las relaciones de negocio, durante un periodo mínimo de diez años desde la ejecución de la operación o la terminación de la relación de negocios.

Ñ. Conservarán las copias de los documentos de identificación fehaciente en soportes ópticos, magnéticos o electrónicos que garanticen su integridad, la correcta lectura de los datos, la imposibilidad de manipulación y su adecuada conservación y localización.

O. El sistema de archivo de Indesa 2010 S.L. deberá asegurar la adecuada gestión y disponibilidad de la documentación, tanto a efectos de control interno, como de atención en tiempo y forma a los requerimientos de las autoridades.

P. Se recomienda la adopción y adhesión de un documento interno de compromiso de los miembros de Indesa 2010 S.L. de cumplir la normativa vigente en materia de corrupción.

Q. Se recomienda evitar en lo posible operaciones en cryptomonedas o tecnología similar de blockchain, hashgraph o similares en tanto no se establezca una regulación concreta al efecto de garantizar su transparencia y cumplimiento normativo en materia fiscal internacional.

5.8.- DELITOS CONTRA LA HACIENDA PÚBLICA Y LA SEGURIDAD SOCIAL (Art. 305 y ss. CP)

*** Conductas delictivas relacionadas con la comisión del delito:**

A. Defraudar a la hacienda pública autonómica o local en más de 120.000 euros.

B. Defraudar a la hacienda pública de la comunidad europea en más de 50.000 euros.

C. Defraudar a la Seguridad Social en más de 120.000 euros.

D. Obtener subvenciones desgravámenes o ayudas de las administraciones publicas de más de 120.000 euros falseando las condiciones requeridas para su concesión u ocultando las que la hubiesen impedido.

E. Obtener indebidamente fondos de los presupuestos generales de la Unión Europea u otros administrados por ésta, en cuantía superior a 50.000 euros, falseando las condiciones requeridas para su concesión u ocultando las que la hubieran impedido.

F. Incumplimiento absoluto de las obligaciones contables o llevanza de contabilidades paralelas con incidencia superior a 240.000 euros.

G. Falta de anotación en los libros obligatorios, o anotación con cifras distintas a las verdaderas, de negocios, actos, operaciones o transacciones económicas con incidencia superior a 240.000 euros.

H. Práctica de anotaciones contables ficticias con incidencia superior a 240.000 euros.

*** Actividades de riesgo detectadas en La Empresa mediante el proceso de entrevista individualizada y documentación revisada:**

A. Registro de operaciones en libros contables y formulación de cuentas anuales. Existe una facturación superior a los doce millones de euros

B. Liquidación y autoliquidación de obligaciones tributarias.

C. Gestión de subvenciones y ayudas públicas. Se obtienen ayudas de Lanbide, p.e. las de mantenimiento al empleo a personas con discapacidad, El Gobierno Vasco (Lanbide) obtiene fondos europeos y los anota como cofinanciables, pero no se reciben directamente por parte de la empresa.

D. Liquidación de obligaciones con la seguridad social. Existen bonificaciones a la Seguridad Social del personal contratado con discapacidad. En este caso no liquidan, informan bases. Es la Seguridad Social la que establece la cuota. La empresa hasta que no cierran las bases que les han dado, no pueden confirmar ninguna cuota.

*** Recomendaciones y políticas de actuación para evitar la comisión del delito:**

A. Mantenimiento de un sistema de libros, cuentas y registros que reflejen exactamente toda la operación y disposición de efectivo en la empresa, que garantice que las transacciones de fondos se ejecutan de acuerdo con la autorización general o específica de los profesionales.

B. Las transacciones se registrarán de manera que permitan, tanto la preparación de declaraciones financieras de acuerdo con los principios de la contabilidad, generalmente aceptados. El registro de las transacciones deberá incluir el de cualquier comisión, servicio, honorarios de consultoría, gastos por regalos, comidas, viajes, así como gastos de actividades promocionales. Un registro adecuado de todo ello debe incluir una clara referencia a la naturaleza de cada gasto, identificando a los receptores y/o participantes, las autorizaciones recibidas para el gasto y las aprobaciones, etc.

C. Está prohibido la falsificación de dichos libros, registros contables y cuentas y de hacer anotaciones o apuntes falsos, engañosos, incompletos, inexactos o simulados en los libros, registros y cuentas.

D. Estricto cumplimiento de la normativa contable, fiscal y de la seguridad social.

E. Llevar a cabo el informe adicional de auditoría por la empresa auditora.

F. En los procesos de solicitud y obtención de subvenciones y ayudas públicas está terminantemente prohibido en la empresa la realización de las siguientes actuaciones:

a. El falseamiento, alteración y 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 cualquier forma de cualquiera de las condiciones previstas o forma de ejecución de los proyectos.

c. El falseamiento o la ocultación de condiciones, requisitos o información puede llevarse a cabo de muy diversas formas, pero, en cualquier caso, supondrá que la información remitida al organismo público, es falsa o incompleta.

G. Las condiciones, requisitos o información que se oculten o falseen pueden referirse también a muy diversos elementos o factores: No sólo ha de ser veraz y completa la información que se aporta respecto a las circunstancias de la empresa, sino también respecto de los proyectos que se van a llevar a cabo, los recursos materiales o humanos que se emplearán y cualesquiera otros elementos para los que se aprueben los presupuestos correspondientes.

5.9.- DELITOS CONTRA EL MEDIO AMBIENTE (325 y ss CP)

*** Conductas delictivas relacionadas con la comisión del delito:**

A. Contravenir las leyes u otras disposiciones de carácter general protectoras del medio ambiente, realizar directamente vertidos, extracciones, excavaciones, aterramientos, ruidos, vibraciones, inyecciones o depósitos en 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, cause o pueda causar daños sustanciales a la calidad del aire, del suelo o de las aguas, o a animales o plantas.

B. Contravenir las leyes u otras disposiciones de carácter general, recogiendo, transportando, transformando, eliminando o aprovechando residuos, o no controlando o vigilando adecuadamente tales actividades, causando o pudiendo causar daños sustanciales a la calidad 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.

C. 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 causando 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.

D. Falsear u ocultar información sobre los aspectos ambientales de industrias u otras entidades.

E. Conceder licencias manifiestamente ilegales que autoricen el funcionamiento de industrias o actividades contaminantes.

F. Silenciar la infracción de leyes o disposiciones normativas de carácter general u omitir la realización de inspecciones de carácter obligatorio.

*** Actividades de riesgo detectadas en la Empresa mediante el proceso de entrevista individualizada y documentación revisada:**

A. Utilización de energía y plástico para montaje, fabricación y envasado de productos.

B. Utilización de pesticidas para las plantaciones.

C. Utilización de productos de limpieza para la lavandería, si bien se establecen controles y medidas para evitar la gestión inadecuada de contaminantes.

*** Recomendaciones y políticas de actuación para evitar la comisión del delito:**

A. Cumplimiento estricto del Reglamento Interno de Conducta que se aplica a los miembros del Consejo de Administración, Personal Directivo y otros empleados, del Plan de Prevención de Delitos y Concienciación sobre Buenas Prácticas Profesionales.

B. Contratación de empresas homologadas para la retirada de residuos líquidos y sólidos, con expresa comprobación de las certificaciones correspondientes previo a su contratación.

C. Priorización en la compra de material y productos no contaminantes.

D. Control y vigilancia sobre la adecuada transformación, eliminación o el aprovechamiento de residuos contaminantes por parte de la empresa que al efecto se subcontrate o de los recursos de la propia empresa destinados al efecto.

5.10.- DELITOS CONTRA LA SALUD PÚBLICA (363 y ss CP).

*** Conductas delictivas relacionadas con la comisión del delito:**

A. Ofrecer en el mercado productos alimentarios con omisión o alteración de los requisitos establecidos en las leyes o reglamentos sobre caducidad o composición.

B. Fabricar o vender bebidas o comestibles destinados al consumo público y nocivos para la salud.

C. Traficar con géneros corrompidos

D. Elaborar productos cuyo uso no se halle autorizado y sea perjudicial para la salud, o comerciar con ellos y ocultar o sustraer efectos destinados a ser inutilizados o desinfectados para comerciar con ellos.

E. Adulterar con aditivos u otros agentes no autorizados susceptibles de causar daños a la salud de las personas los alimentos, sustancias o bebidas destinadas al comercio alimentario.

F. Ofertar o publicitar productos o servicios de forma fraudulenta, a través de alegaciones falsas o manifestando características inciertas sobre los productos causando un perjuicio grave y manifiesto a los consumidores.

*** Actividades de riesgo detectadas en la Empresa mediante el proceso de entrevista individualizada y documentación revisada:**

A. Producir alimentos a través de actividades agroalimentarias tanto de cultivo como de fabricación, transformación y manipulación de alimentos.

B. Distribución de alimentos al cliente final.

C. Realización de los controles exigidos por la ley a través de una consultora externa.

*** Recomendaciones y políticas de actuación para evitar la comisión del delito:**

A. Cumplimiento estricto del Reglamento Interno de Conducta que se aplica a los miembros del Consejo de Administración, Personal Directivo y otros empleados, del Plan de Prevención de Delitos y Concienciación sobre Buenas Prácticas Profesionales.

B. Cumplir de forma estricta con el programa de seguridad alimentaria aplicable al sector de producción alimentaria.

C. Formación continua de los empleados en materia de riesgos en los casos de derramamiento de alérgenos y de contaminación cruzada

D. Inculcar a los empleados el compromiso con la seguridad alimentaria y la idea de cómo la manipulación de procedimientos en la distribución afecta a la seguridad general de los productos alimenticios

E. Implementar programas centrados en la educación y la seguridad alimentaria delimitando los riesgos para el producto alimenticio asociados y con su manejo.

F. Exigir a los proveedores, en la medida que la operativa de la empresa lo permita, que desarrollen sus propios mecanismos de prevención en materia agroalimentaria.

G. Efectuar una descripción fiel y exacta en el etiquetado y descripción de la procedencia y características de los alimentos producidos y manipulados

H. Supervisar la labor de la consultora externa en caso de la más mínima duda, exigiendo la toma de medidas urgentes en caso de intoxicación alimentaria, aunque sea aislada.

5.11.- COHECHO (Art. 419 y ss. CP)

*** Conductas delictivas relacionadas con la comisión del delito:**

Ofrecer o entregar dádiva o retribución de cualquier otra clase a una 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 a un acto propio de su cargo, para que no realice o retrase el que debiera practicar, o en consideración a su cargo o función.

*** Actividades de riesgo detectadas en la Empresa mediante el proceso de entrevista individualizada y documentación revisada:**

Relaciones con otras administraciones públicas (Diputaciones, Ayuntamientos, entidades públicas, etc.) La sociedad es una escisión del Instituto Foral de Bienestar Social, por lo que, habiendo sido una unidad económica dentro de éste, los funcionarios que lo eran en el Instituto lo son en la escisión. En este sentido, no se han detectado conductas relevantes dado el carácter público y dependiente de la Empresa, pero se hace especial mención al delito por la trascendencia pública de cualquier actividad relacionada con él, haciendo hincapié en las recomendaciones respecto de su prevención.

*** Recomendaciones y políticas de actuación para evitar la comisión del delito:**

A. Cumplimiento estricto del Reglamento Interno de Conducta que se aplica a los miembros del Consejo de Administración, Personal Directivo y otros empleados, del Plan de Prevención de Delitos y Concienciación sobre Buenas Prácticas Profesionales.

B. Llevar a cabo el informe adicional de auditoría por la empresa auditora.

C. Cualquier contacto o negociación con funcionarios o ex funcionarios públicos para explotar su posible contratación como empleado, profesional de la empresa está sometida a las normas sobre conflictos de intereses.

D.- Mantenimiento de un sistema de libros, cuentas y registros que reflejen exactamente toda operación y disposición de efectivo en la empresa, que garantice:

a. Que las transacciones de fondos se ejecuten de acuerdo con la autorización general o específica de profesionales.

b. Que las transacciones sean registradas de manera que permitan, tanto la preparación de declaraciones financieras de acuerdo con los principios de la contabilidad, generalmente aceptados, o las normas internacionales de información financiera o de acuerdo con cualquier otro criterio aplicable a dichas declaraciones, como mantener el control de los activos.

5.12.- TRÁFICO DE INFLUENCIAS. (Art. 428 y ss. CP)

*** Conductas delictivas relacionadas con la comisión del delito:**

Influir en un funcionario público o autoridad prevaleciéndose de cualquier situación derivada de su relación personal con éste o con otro funcionario que le pueda generar directa o indirectamente un beneficio económico para sí o para un tercero.

*** Actividades de riesgo detectadas en la Empresa mediante el proceso de entrevista individualizada y documentación revisada:**

Relaciones con las administraciones públicas. No se han detectado conductas relevantes dado el carácter público de la empresa, pero se hace especial mención al delito por la trascendencia pública de cualquier actividad relacionada con él, haciendo hincapié en las recomendaciones respecto de su prevención.

*** Recomendaciones y políticas de actuación para evitar la comisión del delito:**

A. Cumplimiento estricto del Reglamento Interno de Conducta que se aplica a los miembros del Consejo de Administración, Personal Directivo y otros empleados, del Plan de Prevención de Delitos y Concienciación sobre Buenas Prácticas Profesionales.

B. Está prohibido cualquier trato con funcionario público o autoridad administrativa para obtener ventajas personales ante la administración para la que trabaja el funcionario, mediante contraprestación pasada o futura por las acciones, legales o ilegales, llevadas a cabo por el funcionario en beneficio de éste.

C. Queda prohibido solicitar de terceros dádivas, presentes o cualquier otra remuneración a favor de tercero para obtener beneficios personales, así como aceptar ofrecimiento o promesa.

6.- SOBRE LA RESPONSABILIDAD Y CONTRATACIÓN DE SERVICIOS EXTERNOS.

En relación con los delitos de los que pudiesen ser responsables los servicios externos o en relación con todas las actividades que los servicios externos realicen directamente en nombre de Indesa 2010 S.L. o de las que se pueda derivar cualquier tipo de responsabilidad para Indesa 2010 S.L., se recomienda:

1.- La adopción de una declaración por parte de éstos de adhesión a todas las normativas internas de Indesa 2010 S.L., así como de respeto y debido cumplimiento de la legalidad vigente.

2.- Que expresamente se comprometan mediante un documento suscrito entre el prestador del servicio y Indesa 2010 S.L., por el que el primero se compromete a cumplir, respetar y observar toda la legislación de marcas, patentes y propiedad industrial, tanto española como europea.

3.- Que dicho documento incluya asimismo la obligación de debida observancia y cumplimiento por parte de los terceros contratados de las disposiciones previstas en materia de competencia que fuesen de aplicación.

Estos mecanismos vienen a complementar a los anteriormente descritos para conformar las medidas de acción establecidas para prevenir o mitigar la posible comisión de conductas contrarias a la normativa vigente en el seno de la empresa.

7.- MANUAL DE CONCIENCIACIÓN SOBRE BUENAS PRÁCTICAS PROFESIONALES.

7.1.- Introducción:

La Empresa, dentro de su política de tolerancia cero frente la comisión de ilícitos penales y de conductas contrarias a la ética y a la buena práctica en el seno de su entidad, ha implementado una serie de medidas preventivas de obligado cumplimiento para los destinatarios del presente modelo.

A la hora de elaborar el presente Manual se han tenido en cuenta, además de los principios generales que rigen en la empresa, la normativa interna de la misma.

En este caso, se ha optado por configurar un detallado Manual que integra a su vez un elaborado código ético y un código de buenas conductas, integrándolo a su vez en el Plan de Prevención como un Manual Global de Concienciación de Buenas Prácticas Profesionales, formando parte fundamental del Plan de Prevención de Delitos.

En definitiva, el objetivo del presente Manual es instaurar, como base de funcionamiento, un comportamiento profesional, ético y responsable en los integrantes de la estructura organizativa de la empresa en el desarrollo de sus actividades.

7.2.- Naturaleza del Manual de Concienciación de Buenas Prácticas Profesionales:

El Manual de Concienciación sobre Buenas Prácticas Profesionales define los estándares mínimos de comportamiento ético y responsable que deben imperar en el seno de la entidad en el desarrollo de su actividad, fomentando el respeto y concienciando a los miembros de la Empresa en el respeto y cumplimiento de las normas éticas y de buenas prácticas profesionales aquí contempladas.

7.3.- Destinatarios del Manual de Concienciación de Buenas Prácticas

Profesionales:

Los destinatarios activos del Manual son los empleados y Directivos de la Empresa, siendo en este caso, destinatarios pasivos clientes, socios, proveedores, sociedades colaboradoras, patrocinadores, etc. que tengan cualquier tipo de vinculación o intervención en el desarrollo de la actividad de la empresa.

7.4.- Principios generales que rigen Manual de Concienciación de Buenas Prácticas Profesionales:

Los principios generales son los criterios de comportamiento de los miembros de la Empresa, con carácter particular, respecto a cada uno de los tipos de agentes económicos y sociales con los que se relaciona en el marco de su actividad, esto es, clientes, proveedores, trabajadores, agentes sociales, otros organismos públicos, etc.

El presente Manual se sostiene sobre los siguientes principios fundamentales:

1º Principio de responsabilidad e integridad: Todas las actividades que se realicen en el seno de la empresa se desarrollarán de manera ética y responsable.

2º Principio de ejemplaridad: Todas las operaciones de la empresa se desarrollarán bajo un prisma ético y responsable, que mantenga el buen nombre de la empresa.

3º Principio de imparcialidad y desinterés subjetivo: Toda persona que mantenga, directa o indirectamente, una relación laboral, económica, social o industrial con la entidad, recibirá un trato justo y respetuoso.

La selección y contratación de proveedores deberá ajustarse a la normativa existente en cada momento, garantizándose la transparencia, la igualdad de trato, y la aplicación de criterios objetivos y ponderados, debiendo evitarse por ello tratar con aquellos proveedores o posibles proveedores cuyos intereses personales, actividades externas,

intereses económicos o relaciones sean contrarios o potencialmente conflictivos con los intereses de la empresa.

La compra de bienes y la contratación de servicios deberán hacerse con total independencia y al margen de cualquier vinculación personal, familiar o económica, que pueda poner en duda los criterios seguidos en la selección. En ningún caso podrá interferirse en el proceso de toma de decisiones sobre proveedores haciendo recomendaciones basadas en intereses personales o en tratos de favor.

4° Principio de Transparencia, honestidad y confidencialidad: se mantendrá un comportamiento honesto, íntegro y transparente en su actividad, llevando para ello un adecuado sistema de registros contables, que facilite la trazabilidad de sus decisiones, como medida preventiva frente a toda corrupción, soborno y extorsión que pudiera producirse.

La información es uno de los principales activos de la empresa para la gestión de sus actividades. Todos profesionales de la empresa utilizarán este recurso con la máxima cautela, preservando su integridad, confidencialidad y disponibilidad y minimizando los riesgos derivados de su divulgación y mal uso tanto interna como externamente.

5° Principio de respeto e igualdad: Todas las personas, físicas y jurídicas, que mantengan de forma directa o indirecta cualquier relación laboral, económica, social y/o industrial con la empresa, recibirán un trato justo y digno. Dicho trato debe extenderse tanto en el seno de la empresa como para con los clientes y o demás personas y empresas que puedan relacionarse directa o indirectamente con la empresa.

6° Principio de no discriminación: Ninguna persona empleada en la empresa será objeto de discriminación por razón de raza, discapacidad, enfermedad, religión, orientación sexual, opinión política, edad, nacionalidad o género.

7° Principio de rendición de cuentas: Siguiendo con la política de transparencia, se procede a la publicación anual de las cuentas y de las auditorías de cuentas realizadas a la entidad.

La empresa cumple con todas sus obligaciones contables, llevando los preceptivos libros y registros, reflejando en los mismos la verdadera situación de la entidad.

8º Principio de colaboración: Las relaciones con los proveedores se desarrollarán en un marco de colaboración transparente que permita y facilite la consecución de los objetivos mutuos y el cumplimiento de la responsabilidad social de la empresa.

9º Principio de no competencia: Los empleados deberán dar prioridad al ejercicio de sus funciones en la empresa y no podrán prestar servicios profesionales a otras entidades o empresas competidoras, retribuidos o no, y cualquiera que sea la relación en que se basen, salvo autorización expresa de la Dirección, previo informe favorable del Responsable de Cumplimiento.

7.5.- Pilares maestros del Manual de Concienciación de Buenas Prácticas Profesionales.

Los principales pilares del Manual de Concienciación de Buenas Prácticas Profesionales son:

A.- Legalidad y comportamiento ético: La empresa asume el compromiso de desarrollar sus actividades de acuerdo con la legislación vigente. Los principios recogidos en la empresa y el cumplimiento de la Ley son siempre el punto de partida de la conducta ética. Todas las personas de la empresa deben conocer, en la medida de lo necesario, las leyes y normas aplicables a su concreta actividad profesional solicitando, en su caso, la información necesaria a sus responsables directos.

La empresa se compromete a poner a disposición de las personas los medios necesarios para que asuman las disposiciones aplicables a su ámbito de responsabilidad.

Todos profesionales de la empresa mantendrán un estricto respeto al ordenamiento jurídico vigente. El más estricto cumplimiento de la legalidad y de los derechos humanos es presupuesto básico del presente Manual.

De acuerdo con lo indicado anteriormente, toda actuación de la empresa y de las personas que la integran guardará un respeto escrupuloso a las leyes, a los derechos humanos y libertades públicas y adoptarán todas las medidas que garanticen el respeto de los derechos fundamentales, los principios de igualdad de trato y de no discriminación, la protección frente a la explotación laboral infantil y cualesquiera otros principios recogidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas en materia de derechos humanos, derechos laborales, medioambientales y de lucha contra la corrupción.

En el ámbito de su actividad profesional, cualquier entidad o persona que colabore o se relacione con en la empresa deberá respetar diligentemente el ordenamiento jurídico vigente, el Manual de Concienciación de Buenas Prácticas Profesionales y los reglamentos internos de la empresa.

B.- Protección y fomento de los recursos humanos: En la empresa promueve el desarrollo profesional de las personas teniendo en cuenta el equilibrio posible entre los objetivos de la entidad y las necesidades y expectativas de los empleados. De manera especial, la Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de Seguridad son capítulos prioritarios para la entidad, y por ello en la empresa se compromete a poner los medios necesarios para eliminar o reducir los riesgos laborales de todas las personas que llevan a cabo su desempeño profesional en la empresa.

* Entorno de trabajo. La empresa prohíbe toda forma de acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal a sus empleados, así como cualquier otra conducta que pudiera generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil.

* Prevención de riesgos laborales. La empresa Indesa 2010 S.L. considera la seguridad y salud laboral de los miembros del personal que forma parte de su organización, fundamental para lograr un entorno de trabajo confortable y seguro, siendo un objetivo prioritario la mejora permanente de las condiciones de trabajo. Por ello, el personal de la empresa Indesa 2010 S.L. respetará en todo momento las medidas preventivas aplicables en materia de seguridad y salud laboral, utilizando los recursos

establecidos por la organización y asegurando que los miembros de sus equipos realizan sus actividades en condiciones de seguridad.

* Derechos colectivos. El personal de la empresa Indesa 2010 S.L. respetará los derechos de sindicación, asociación y de negociación colectiva reconocidos internacionalmente, así como las actividades que se lleven a cabo por las organizaciones representativas de los trabajadores, de acuerdo con las funciones y competencias que tengan legalmente atribuidas, con quienes se mantendrá una relación basada en el respeto mutuo en aras de promover un diálogo abierto, transparente y constructivo que permita consolidar los objetivos de paz social y estabilidad laboral.

* Conciliación del trabajo y vida personal. En orden a desarrollar el compromiso de Responsabilidad Social Corporativa asumido por la empresa Indesa 2010 S.L. para mejorar la calidad de vida del personal y de sus familias, se promoverá un ambiente de trabajo compatible con el desarrollo personal, ayudando a las personas de sus equipos a conciliar de la mejor manera posible los requerimientos del trabajo con las necesidades de su vida personal y familiar.

* Además, está comprometido y cumple con todas sus obligaciones laborales, tributarias y en materia de Seguridad Social. También apoya y se compromete a implantar y desarrollar aquellas políticas públicas cuyo objetivo sea promover una mayor igualdad de oportunidades y el fomento de la cultura de esfuerzo y la recompensa del mérito.

C. Propiedad intelectual e industrial: La empresa se compromete a vigilar con especial atención los activos que se manejan en el desarrollo de su actividad profesional y que están protegidos por derechos de propiedad intelectual e industrial.

Así, no deberán utilizarse para fines que no sean los expresamente previstos para los mismos, los programas, sistemas informáticos, manuales, vídeos, cursos, estudios, informes, etc., creados, desarrollados o perfeccionados en el seno de la empresa.

En todo caso, deberán respetarse los derechos de propiedad intelectual e industrial de las obras que correspondan a terceros, de acuerdo con la legislación vigente en materia

de propiedad intelectual e industrial y, en su caso, en los correspondientes acuerdos de licencia.

D.- Prestigio de la entidad: La empresa cuenta con una sólida reputación dentro y fuera del ámbito público gracias a un equipo humano solvente, leal y comprometido con los valores y el saber hacer que conforman la cultura de la misma desde su creación.

La empresa considera la confianza social y la reputación uno de sus activos más valiosos. Todas las personas deberán poner el máximo cuidado en preservar la imagen y la reputación de la empresa en todas sus actividades profesionales e intervenciones públicas.

Igualmente, vigilarán el respeto a la imagen y reputación de la empresa por parte de clientes y proveedores y, en general, de empresas colaboradoras. Todos y cada uno de sus profesionales participarán en la tarea de fortalecer el prestigio de la empresa y de velar por su reputación.

Deberán abstenerse de transmitir, por propia iniciativa o a requerimiento de tercero, cualquier información o noticia sobre la empresa, sobre las personas a las que se les presta asistencia (usuarios) o sobre terceros a los medios de comunicación, remitiéndose para ello en todo caso a la Dirección/Gerencia.

Evitarán la difusión de comentarios o rumores que pudieran poner en riesgo la imagen pública de la empresa.

La creación, pertenencia, participación o colaboración por los sujetos al Código en redes sociales, foros o "blogs" en Internet y las opiniones o manifestaciones que se realicen en los mismos, se efectuarán de manera que quede claro su carácter personal, evitando cualquier referencia a la empresa o la vinculación del usuario al mismo.

En todo caso, deberán abstenerse de utilizar la imagen, nombre o marcas de la Empresa para abrir cuentas o darse de alta en estos foros y redes, salvo autorización expresa de la propia dirección.

E.- Cumplimiento del Manual: El comportamiento de los empleados de la Empresa se ajustará al espíritu y a la letra del Manual de Concienciación de Buenas Prácticas Profesionales.

Los empleados y agentes implementarán y aplicarán programas para poner en práctica este Manual. Deberán dar a conocer este Manual a todos sus empleados y a aquellos que, de cualquier manera, estén involucrados con las labores de la empresa.

Todos los agentes externos se adherirán íntegramente a estos compromisos y promoverán su responsabilidad para asegurar que se cumplan los estándares contemplados en el presente Manual.

F.- Relaciones con otras instituciones públicas: Las relaciones con las instituciones, organismos y Administraciones Públicas deberán estar presididas por el respeto institucional y desarrollarse bajo criterios de máxima colaboración y escrupuloso cumplimiento de la legalidad.

Las comunicaciones, requerimientos y solicitudes de información recibidas de cualquier ente público deberán ser atendidos con diligencia y en los plazos establecidos para ello.

G.- Relación con otras autoridades. Mantendrán con los representantes de las autoridades una actitud de respeto y colaboración en el marco de sus competencias.

H.- Actividades políticas o asociativas. La vinculación, pertenencia o colaboración con partidos políticos o con otro tipo de entidades, instituciones o asociaciones con fines públicos o que excedan de los propios de la empresa, así como las contribuciones o servicios a los mismos, deberán hacerse de manera que quede claro su carácter personal y se evite cualquier involucración de la empresa.

Previamente a la aceptación de cualquier cargo público, deberán ponerlo en conocimiento de su director y de la Dirección de la empresa con la finalidad de poder determinar la existencia de incompatibilidades o restricciones a su ejercicio.

I.- Compromiso de cumplimiento con la Ley de Prevención de Blanqueo de Capitales: La Empresa está totalmente en contra de las prácticas de blanqueo de capitales. La empresa Indesa 2010 S.L., en atención al Artº 2.1 x) y artº 39 de la Ley 10/2010 de 28 de abril, está sujeta a estrictas regulaciones normativas diseñadas para prevenir el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo, y a establecer parámetros de colaboración con el Servicio Ejecutivo de la Comisión de Prevención del Blanqueo de Capitales e Infracciones Monetarias (SEPBLAC) en la lucha contra la corrupción económica.

El SEPBLAC es un órgano perteneciente al Banco de España que tiene asumidas las funciones de supervisar e impulsar el cumplimiento de la normativa sobre blanqueo de capitales, y realizar labores de inspección para verificar y comprobar que los sujetos obligados por la ley disponen de las medidas necesarias para prevenir el fraude.

La empresa Indesa 2010 S.L. y sus integrantes deberán cumplir con la Directiva 2005/60/CEE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de octubre de 2005 relativa a la prevención de la utilización del sistema financiero para el blanqueo de capitales y para la financiación del terrorismo (DOCE 25/11/2005); la Directiva de la Comisión 2006/70/CE, de 1 de agosto de 2006 y la Ley de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo 10/2010, de 28 de abril.

La empresa Indesa 2010 S.L. ha establecido estrictos procedimientos de cumplimiento de la normativa, los cuales se resumen en el presente Plan de Prevención de Delitos. En líneas generales, la empresa Indesa 2010 S.L. ha de cumplir con la obligación de comunicar al SEPBLAC cualquier operación sospechosa que presente indicios de ser constitutiva de blanqueo de capitales, obtener de clientes información suficiente sobre su identidad y actividad económica o profesional, establecer procedimientos de control interno y comunicación, y formar a sus empleados y Directivos en cuestiones relativas a la prevención del blanqueo de capitales.

Los efectos negativos del incumplimiento de la normativa sobre el blanqueo de capitales inciden también sobre la reputación de la Empresa y obliga a tomar medidas y establecer normas y procedimientos para asegurar que toda la operativa se realiza

conforme a las mejores prácticas y con estricto cumplimiento de la normativa vigente; que la Empresa no sea utilizada por terceras personas para realizar alguna operación ilegal de blanqueo de capitales y que todo el personal conozca y cumpla las normas establecidas y disponga de los elementos necesarios para detectar operaciones sospechosas.

J.- Competencia: La empresa está comprometida con la libre competencia y el cumplimiento de las leyes establecidas al respecto, evitando incurrir en cualquier actuación que suponga un abuso o restricción ilícita de la competencia.

No obstante, queda prohibido realizar operaciones con ánimo de lucro o con carácter recurrente o repetitivo (operativa especulativa), o que requieran, por su riesgo, volatilidad u otras circunstancias, un seguimiento continuo del mercado que pueda interferir en su actividad en la Empresa.

Tampoco podrán realizar operaciones con base en información confidencial de clientes o proveedores, o a información relevante de la empresa obtenida en el transcurso de su trabajo o por las funciones encomendadas. Es información confidencial y privilegiada de la empresa toda información relativa a los datos personales de los Usuarios al amparo de la Ley de Protección de Datos de carácter Personal, datos económicos y financieros de la Empresa o los proyectos de contratación y crecimiento que no hayan sido hechos públicos. En caso de duda sobre el carácter confidencial o relevante de una información, o sobre la interpretación del presente apartado, el Sujeto al Código deberá consultar previamente al Responsable de Cumplimiento.

Si algún empleado o directivo quisiera participar en proyectos en los que la empresa tenga interés, o participe directamente o incluso en aquéllos a los que la empresa hubiera renunciado a participar deberá obtener previamente la autorización de la dirección, una vez comprobado que no existe ningún posible perjuicio para los intereses de la Empresa, y que no se produce, ni va a ocasionar en el futuro, ningún conflicto de interés en cualquier sentido.

L.- Conflictos de intereses. Los integrantes de la empresa actuarán siempre de manera que sus intereses particulares, los de sus familiares o de otras personas vinculadas a ellos, no primen sobre los de la empresa.

Se abstendrán de participar (ya en la toma de decisiones, ya en funciones de representación de la empresa) en transacciones de cualquier tipo en las que concurra algún interés propio o de alguna persona vinculada. En consecuencia, y sin perjuicio de la citada regla general:

1. No participarán ni influirán en los procedimientos para la contratación de productos o servicios con Sociedades o personas con las que el empleado tenga algún vínculo económico o familiar.

2. No darán trato ni condiciones de trabajo especiales basadas en relaciones personales o familiares.

3.- No podrán adquirir, ni directamente ni a través de personas vinculadas, activos o bienes pertenecientes a la empresa, salvo transacciones que sean consecuencia de un proceso público de oferta a todo el personal de la empresa.

4.- Se abstendrán de aprobar, fijar condiciones, elaborar propuestas, preparar informes o intervenir o influir de otro modo en los procedimientos relativos a aquellas contrataciones en las que ellos mismos figuren como beneficiarios o garantes.

5.- Evitarán, en sus relaciones con proveedores cualquier clase de interferencia que pueda afectar a su imparcialidad u objetividad al respecto. Así la contratación de suministros y servicios externos deberá efectuarse conforme a los procedimientos establecidos al efecto en cada caso y, de no existir estos, a través de procedimientos transparentes y objetivos.

M.- Uso de Medios Informáticos y telemáticos: El personal de la empresa debe hacer un uso adecuado, responsable y lícito de los sistemas y herramientas informáticos puestos a su disposición para el desarrollo de su trabajo.

Entre estos se incluyen: equipos, servidores de aplicaciones de acceso remoto, ordenadores, PDAs, faxes y dispositivos similares o equivalentes, cualquier aplicación o programa de software, redes y sistemas, servicios de Internet, Intranet y correo electrónico, las cuentas que dan acceso al uso de hardware, software y sistemas de información, teléfonos fijos o móviles, GPS o cualquier otro elemento o innovación tecnológica que pueda adquirir la empresa.

N.- Protección de datos: La empresa deberá hacer cumplir la legislación vigente en materia de protección de datos y utilizará exclusivamente aquellos datos que sean necesarios para la gestión eficaz de las actividades de la empresa.

Todos los datos introducidos en los ficheros informáticos corporativos como consecuencia del desarrollo de la actividad propia de la empresa deberán ser exactos y completos, siendo fiel reflejo de los que figuren en el documento utilizado como fuente en cada caso.

Todos los datos de carácter personal serán tratados de forma especialmente restrictiva, de manera que:

1. Únicamente se recabarán aquéllos que sean necesarios.

2. La captación, tratamiento informático y utilización de datos se realicen de forma que se garantice su seguridad, veracidad y exactitud, el derecho a la intimidad de las personas y el cumplimiento de las obligaciones que resultan de la normativa aplicable.

3. Solo el personal de la empresa autorizados para ello por sus funciones tendrán acceso a dichos datos en la medida en que resulte imprescindible.

Ñ.- Anticorrupción: La empresa rechaza cualquier forma de corrupción pública o privada y aboga por la total transparencia en sus relaciones con sus clientes y sus proveedores y, por ello, no consiente ni el ofrecimiento ni la aceptación de ningún tipo de regalo, beneficio personal, obsequio, ventaja, compensación económica, promesa u ofrecimiento que exceda de los usos sociales.

La empresa tiene estrictamente prohibido adquirir, convertir o transmitir bienes, a sabiendas de que estos tienen su origen en un delito, 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.

Las personas de la empresa no podrán recibir, a título personal, dinero de clientes, proveedores, contratistas, ni siquiera en forma de préstamo o anticipo, con excepción de préstamos o créditos concedidos por entidades financieras.

O.- Protección del medio ambiente. El personal de la empresa Indesa 2010 S.L., en el ámbito de sus competencias, ha de comprometerse activa y responsablemente con la conservación del medio ambiente, respetando las exigencias legales, siguiendo las recomendaciones y procedimientos establecidos en las normas sobre dicha materia para reducir el impacto medio ambiental de sus actividades y contribuyendo a mejorar los objetivos de sostenibilidad.

P.- Claridad de información: Toda la documentación que la empresa elabore se redactará con claridad y transparencia.

La empresa ni consiente ni justifica la falsificación, manipulación o utilización deliberada de información falsa. Las personas de la empresa deben transmitir la información de forma veraz, completa y comprensible.

Q.- Deber general de secreto. Con carácter general, los miembros de la empresa deben guardar secreto profesional respecto a cuantos datos o información no públicos conozcan como consecuencia del ejercicio de su actividad profesional, ya procedan o se refieran a clientes, a la empresa, a otro personal o a Directivos del mismo o a cualquier otro tercero.

En consecuencia, y sin perjuicio de la anterior regla general:

1. Deberán utilizar dichos datos o información exclusivamente para el desempeño de su actividad profesional en la empresa, no podrán facilitarla más que a aquellos otros profesionales que necesiten conocerla para la misma finalidad y se abstendrán de usarla en beneficio propio.

2. Los datos e informaciones relativos a las personas a las que la empresa presta asistencia (usuarios), serán tratados con confidencialidad (en cumplimiento de la Ley de Protección de Datos de Carácter Personal) y únicamente se trasladarán a terceros ajenos a la empresa (por ejemplo, los padres o hermanos) con autorización expresa del usuario y según los procedimientos legalmente regulados.

3. La información relativa al personal de Indesa 2010 S.L., Directivos o miembros de la Junta Directiva, incluida, en su caso, la relativa a remuneraciones, evaluaciones y revisiones médicas será tratada con especial cuidado.

4. Esta obligación de secreto persiste incluso una vez terminada la relación con la Empresa.

5. Lo indicado en los párrafos anteriores se entiende sin perjuicio de la atención de requerimientos formulados por autoridades competentes según la normativa aplicable. En caso de duda, se consultará a la Responsable de Cumplimiento.

R.- Independencia: La empresa se salvaguardará siempre la independencia, evitando que la actuación profesional se vea influenciada por vinculaciones económicas, familiares y de amistad, con personas pertenecientes a la empresa, con clientes, proveedores o cualquier tercero.

S.- Difusión del código: La empresa promoverá y difundirá los contenidos y principios de este Manual entre sus clientes y proveedores, y en particular, entre todos aquellos que tengan relación con la entidad.

7.6.- Estándares de conducta:

Son los deberes y obligaciones mínimos de empleados, cargos Directivos, etc., con el fin de que el desempeño de su cargo se realice de la manera más adecuada y en cumplimiento de lo establecido en el presente código.

Expresa los compromisos y responsabilidades éticos a llevar a cabo por los negocios y las actividades adquiridos por la empresa y los agentes y componentes controlados por la misma, ya sea de forma directa o indirecta.

La ética a la hora de llevar a cabo los asuntos propios de la empresa resulta condición indispensable para el éxito de la misma, constituyendo, además, herramienta para que su imagen sea positiva cara al exterior.

7.7. Responsabilidades concretas del personal frente a la Empresa:

Entender y cumplir los principios de este Manual es una responsabilidad general de todas las personas que integran la empresa. Así, el personal cumplirá tanto las disposiciones generales (Leyes, reglamentos, circulares de los organismos supervisores) como la normativa interna de la empresa Indesa 2010 S.L. Concretamente, el personal que compone la empresa Indesa 2010 S.L.:

1º Participará en las actividades de formación ofrecidas por la empresa.

2º Informará de cualquier incidencia en relación con las conductas recogidas en este Manual.

3º Colaborará en el desarrollo de las auditorías internas que pudieran ser realizadas con el fin de ayudar a identificar y corregir deficiencias o debilidades en la empresa.

4º Desarrollará una conducta profesional recta, imparcial, honesta y conforme con los principios y valores éticos del Manual, absteniéndose de participar en actividades

ilegales o inmorales o de atraer fondos para la empresa contraviniendo las leyes y el Manual.

5º Se responsabilizará de alcanzar la capacitación necesaria para el mejor desempeño de sus funciones.

6º Se sujetará a la normativa aplicable según el tipo de servicio o prestación de que se trate.

7º Respetará los procedimientos establecidos internamente.

8º Observará las normas relativas a seguridad e higiene en el trabajo, con el objetivo de prevenir y minimizar los riesgos laborales.

9º Actuará siempre en el mejor interés de la empresa, haciendo una utilización adecuada de los medios puestos a su disposición y evitando actuaciones que puedan reportarle perjuicios a la misma.

10º Protegerá y cuidará los activos de la empresa de los que dispongan o a los que tengan acceso, que serán utilizados de forma adecuada a la finalidad de las funciones profesionales para cuyo ejercicio han sido entregados. No se realizará ningún tipo de disposición o gravamen sobre los bienes y activos de la Asociación sin la oportuna autorización.

11º Cuidará de que la realización de gastos se ajuste estrictamente a las necesidades.

12º Prestará especial protección a los sistemas informáticos, extremando las medidas de seguridad de los mismos.

13º Respetará la propiedad intelectual y el derecho de uso que corresponde a la Empresa en relación con los cursos, proyectos, programas y sistemas informáticos; equipos, manuales y videos; conocimientos, procesos, tecnología, “know-how” y, en

general, demás obras y trabajos desarrollados o creados en la empresa, ya como consecuencia de su actividad profesional o de la de terceros.

Por tanto, su utilización se realizará en el ejercicio de la actividad profesional en el mismo y se devolverá todo el material en que se soporten cuando sean requeridos.

14º No utilizará la imagen, nombre o marcas de la empresa sino para el adecuado desarrollo de su actividad profesional en el mismo.

15º Cualquier persona que resulte imputado, inculpado o acusado en un procedimiento judicial penal deberá informar, tan pronto sea posible, al Responsable de Cumplimiento.

16º Deberán respetarse las normas específicas reguladoras de la utilización del correo electrónico, acceso a Internet u otras posibilidades similares puestas a su disposición, sin que en ningún caso pueda producirse un uso inadecuado de estos medios.

8.- ÓRGANO DE CONTROL Y SUPERVISIÓN DEL CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE PREVENCIÓN DE DELITOS:

8.1.- INTRODUCCIÓN:

La Ley impone la constitución de un órgano de control y supervisión del cumplimiento del plan de prevención de delitos como órgano unipersonal o constituido en forma de comité. En el caso de la empresa Indesa 2010 S.L., teniendo en cuenta su estructura organizativa, se ha optado por la creación de un órgano de prevención y supervisión de cumplimiento de carácter unipersonal, adoptando la figura del Encargado del control y supervisión del cumplimiento del plan de prevención de delitos.

Mantiene poderes autónomos de iniciativa y de control, de conformidad con lo establecido en el art. 31 bis 2.2 a del Código Penal, siendo su principal misión la de regular y garantizar en lo posible el cumplimiento de los deberes de supervisión, vigilancia y control de las actividades de la empresa Indesa 2010 S.L. para prevenir supuestos de responsabilidad penal para Directivos y mandos intermedios que componen la misma, así como el coste reputacional que puede tener verse vinculada a un escándalo público.

31 bis.2.2º, al indicar los requisitos necesarios para que una persona jurídica resulte exenta de responsabilidad penal por los delitos realizados en su beneficio directo o indirecto por sus administradores, directivos o demás trabajadores: *“La supervisión del funcionamiento y del cumplimiento del modelo de prevención implantado tiene que ser confiada a un órgano de la persona jurídica, con poderes autónomos de iniciativa y control”*. Se requiere la creación de dicho órgano, que se encargará del cumplimiento del Plan de Prevención de delitos.

31 bis.2.4º, puesto que afirma que la persona jurídica sólo estará exenta de personalidad *“si no se ha producido una omisión o un ejercicio insuficiente de sus funciones de supervisión, vigilancia y control por parte del órgano al que se refiere la condición segunda”*.

Asimismo, en el artículo 31 bis .5 del Código Penal se indica que el organismo encargado de vigilar el funcionamiento y observancia del Programa de *Compliance* debe informar de posibles riesgos e incumplimientos.

La persona designada en este caso cuenta con la colaboración de una asesoría externa que se encargará de evaluar y revisar, durante el primer año, semestralmente, y a partir de éste, de forma anual, las labores desempeñadas por el encargado del control y supervisión del cumplimiento del plan de prevención de delitos, a fin de que exista la mayor transparencia e imparcialidad posible en la labor de supervisión.

La función del asesor externo es imprescindible para salvaguardar la independencia de las decisiones del órgano de cumplimiento. Así, el encargado del control y supervisión del cumplimiento del plan de prevención de delitos, deberá reportar todas y cada una de las denuncias internas que puedan surgir a fin de que puedan llevarse a cabo las decisiones que sean necesarias para un tratamiento adecuado de las mismas. Es importante destacar la relevancia capital que otorga la Fiscalía General del Estado en la Circular a la función de este agente externo para lograr atenuar e incluso eximir de responsabilidad a los miembros de Directiva y a los mandos intermedios, elevándolo a requisito incondicional para que pueda operar las mismas.

8.2.- NOMBRAMIENTO:

La dirección de la empresa Indesa 2010 S.L. ha resuelto que la figura encargada de la prevención de riesgos penales será la del Director Jurídico y Administrativo **D. Iñaki Uribarri Lamas** quien, además, cuenta en este caso con formación avanzada en la materia objeto del presente encargo.

El cargo se desempeña de forma totalmente voluntaria y graciable, no modifica en ningún caso ni bajo cualquier supuesto la relación de trabajo o de servicio que en su caso estuviera establecida previamente entre éste y la empresa.

8.3.- PRINCIPIOS Y FUNCIÓN DEL ENCARGADO DEL CONTROL Y SUPERVISIÓN DEL CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE PREVENCIÓN DE DELITOS.:

Serán funciones del órgano de control el velar por el debido cumplimiento del modelo de prevención establecido, realizando las periódicas actualizaciones que puedan resultar necesarias. El órgano de control y supervisión del modelo de prevención asumirá además entre sus funciones las labores de instrucción y gestión del canal en denuncias. En todo caso, mediante el uso de suplentes, se intentará mantener en la medida de lo posible el carácter colegiado del mismo, aún en casos de recusación o abstención de alguno de sus miembros por cualquier motivo.

Tiene la responsabilidad sobre la aprobación de las políticas y estrategias generales en materia de prevención de riesgos penales, identificando los principales riesgos, implantando y realizando el seguimiento de los sistemas de control interno y de información adecuados y adoptando las decisiones oportunas para su mejor desarrollo y ejecución.

8.3.1.- Principios:

- Es autónomo, independiente e imparcial. Actúa bajo el principio de responsabilidad personal, y no está sujeto a órdenes ni instrucciones de terceros ni de la Empresa, por lo que tiene garantizada completa indemnidad respecto a ésta por sus opiniones, actuaciones y decisiones en las que intervenga salvo que, a su vez, incurran en algún ilícito de naturaleza dolosa o culposa.

- Representa los valores de la empresa entre los que se encuentran la responsabilidad, el respeto, la igualdad, la honestidad, el compromiso, el trabajo en equipo, el servicio y la iniciativa entre otros.

- Posee, además, un conocimiento pleno de las funciones y de los responsables de cada área de la empresa. Conoce asimismo la normativa y legislación aplicable, el código ético, los diversos códigos y manuales aplicables, los reglamentos internos, y demás

documentos importantes y aplicables al personal que compone el ecosistema jurídico de la empresa Indesa 2010 S.L.

- Cuenta con autonomía respecto de la Junta Directiva en cuanto a la gestión del canal de denuncia y la adopción de medidas ordinarias de control y cumplimiento.

- Deberá disponer de un presupuesto anual, y, en caso de necesitarlo, personal a su cargo para efectuar la implementación, operación y revisiones del Plan de Prevención, así como el asesoramiento del personal externo encargado de la supervisión de las actividades del encargado del control y supervisión del cumplimiento del plan de prevención de delitos, que intervendrá tanto en la revisión semestral de las tareas realizadas por el encargado del control y supervisión del cumplimiento del plan de prevención de delitos como en el asesorar para el adecuado desarrollo del control del cumplimiento del Plan de Prevención.

- Contará con el acceso directo a las distintas áreas de la organización, con el fin de realizar o coordinar la ejecución de las actividades necesarias para el buen funcionamiento y ejecución de sus funciones.

8.3.2.- Funciones.-

El Encargado del control y supervisión de cumplimiento del plan de prevención de delitos habrá de participar en la elaboración de los Programas de *Compliance* y asegurar que funcionen de correctamente, estableciendo sistemas apropiados de vigilancia y control para asegurar que se incluyan los requisitos mínimos de contenido del artículo 31 bis .5 del Código Penal.

Se debe atender a que la Fiscalía advierte de que un ejercicio insuficiente de las funciones del *Encargado del control y supervisión del cumplimiento del plan de prevención de delitos* impedirá apreciar la exención. Para evitar esto, deberá disponer de los medios técnicos adecuados, contar con personal con los conocimientos y experiencia suficientes y tener acceso a los procesos internos y, en general, a toda la información y documentación que le sea necesaria.

El órgano de control y supervisión realizará las funciones de órgano de instrucción de las denuncias recibidas.

El Encargado del control y supervisión de cumplimiento del plan de prevención de delitos tendrá encomendadas como mínimo las funciones de:

a) Gestión del canal de denuncias: Recepción y clasificación de denuncias.

b) Gestión de las denuncias recibidas: Instrucción de la denuncia y redacción de informe dirigido al órgano de decisión.

Para realizar dichas funciones se detallan a continuación unas líneas básicas de carácter meramente orientativo en lo no relativo a las obligaciones legales, pudiendo el encargado de control y supervisión de cumplimiento del plan de prevención de delitos estimar en cada caso concreto la realización de cuantas modificaciones considere procedentes en aras de una mejor consecución de sus objetivos.

a) Gestión del canal de denuncias. En relación con la gestión de las denuncias recibidas por el canal de denuncias, corresponderá al órgano de instrucción, en este caso, el encargado del control y la supervisión del cumplimiento del plan de prevención de delitos tomar las decisiones debidamente justificadas correspondientes a los permisos de acceso, escritura, impresión, eliminación o bloqueo de datos almacenados, los plazos para su cancelación definitiva o las razones por las que se podrían acceder a datos bloqueados.

De conformidad con el artículo 15.1 de la LO 15/1999, el acceso a los datos almacenados por parte de un tercero interesado quedará limitado a los propios datos de carácter personal objeto de tratamiento, no pudiendo considerárselos datos de terceras personas como incluidos dentro de este derecho, de modo que tanto los datos del/los denunciante/s deberán mantenerse en todo caso bajo estricta situación de confidencialidad, así como cualesquiera otros datos relativos a terceros que consten en la comunicación recibida o en el expediente que se incoe.

Sobre la clasificación de las denuncias, esta función se corresponde con el análisis de las denuncias recibidas y la materialización de los riesgos que se den en la compañía, correspondiendo al órgano de control separar aquellas que realmente se corresponden a riesgos penales, y que por tanto deberán ser tramitadas por este órgano, de aquellas que responden a una casuística diferente, y que deberán ser dirigidas a los departamentos correspondientes si pudiesen ser de interés, o incluso desechadas directamente si no tuvieran trascendencia alguna.

Para el caso de que la denuncia no tenga trascendencia penal, podrá el encargado de control y supervisión de cumplimiento del plan de prevención de delitos omitir su incorporación al sistema de almacenamiento.

Toda denuncia o comunicación recibida con trascendencia penal implicará necesariamente el inicio de un expediente por parte del órgano de instrucción.

b) Gestión de las denuncias recibidas. Iniciado el oportuno expediente, se analizará el alcance de la información recibida, determinando si la información recibida afecta a alguna o algunas personas concretas.

En caso de ser necesaria la recusación o abstención de alguno de los miembros que conforman el órgano de control, por verse afectados de forma directa por la información recibida, esta se producirá en este primer momento.

Para la instrucción de las denuncias el órgano podrá funcionar de forma colegiada o podrá el órgano, por designación, encomendar a uno de sus miembros la instrucción del procedimiento.

Iniciada la instrucción, el encargado de la misma podrá adoptar una serie de medidas urgentes, siempre motivadamente y con las siguientes finalidades:

- Paliar los efectos del riesgo materializado o por materializar.

- Ejecución de medidas urgentes para preservar las pruebas.

- Comunicación urgente, es su caso, de la información a los órganos de gobierno de la empresa.

A título de ejemplo, dentro de las medidas urgentes que podrá acordar el instructor, y siempre de forma motivada, serán la toma de muestras de vertidos o emisiones, la incautación o precinto de medios informáticos, la comunicación a proveedores de servicios para la conservación de determinada información, o incluso el mantenimiento de información recibida en secreto por el tiempo estricta y prudencialmente necesario para el aseguramiento de las finalidades descritas anteriormente descritas. Igualmente, si fuese necesario, podrá comunicar con el denunciante a los efectos de ampliar la información recibida, garantizando siempre la confidencialidad de identidad e información.

Una vez realizada la instrucción, por el órgano de instrucción se aprobará una propuesta de resolución definitiva que se presentará al órgano de decisión un informe que contendrá:

- Información descriptiva de la denuncia, fechas de interposición y principales hitos.
- Medidas de urgencia llevadas a cabo, motivación de las mismas y efectos.
- Objetivación de la denuncia, análisis de la fiabilidad del denunciante y veracidad de la información.
- Valoración de si resulta necesario cualquier tipo de apoyo o asesoría externa.
- Propuesta de actuación y resolución, con proposición de las medidas ya adoptadas y que se deban mantener, la investigación del denunciante por deslealtad o por faltar dolosamente a la verdad, el envío de la información a los tribunales o agentes de la autoridad por ser delitos que no están dentro del ámbito de la persona jurídica.

Esta información será presentada a la mayor brevedad al órgano de decisión, a los efectos de que por la empresa se pueda adoptar la decisión oportuna en el menor plazo posible.

8.4.- RESPONSABILIDADES DEL ENCARGADO DEL CONTROL Y SUPERVISIÓN DEL CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE PREVENCIÓN DE DELITOS.:

Las responsabilidades del encargado del control y supervisión del cumplimiento del plan de prevención de delitos son las siguientes:

1º Velar por el adecuado desarrollo, implementación, supervisión, aplicación y cumplimiento del Plan de Prevención en la empresa Indesa 2010 S.L.

2º Coordinar y verificar que las distintas áreas y gerencias de la empresa Indesa 2010 S.L. cumplan con las leyes y normas de prevención de los delitos mencionados en el presente Manual.

3º Prevenir conductas indebidas, entregar y hacer cumplir el Código Ético y del presente manual a todo el personal de la empresa Indesa 2010 S.L., el actuar diario de los trabajadores y prestadores de servicios. Esto se podrá verificar a través de la existencia de reportes de las denuncias por irregularidades o faltas al Manual de concienciación de buenas prácticas profesionales. Promover las acciones precisas en materia de formación y difusión del Manual, para su conocimiento por los empleados.

4º Reportar su gestión anualmente a la Junta Directiva e informar oportunamente a la misma sobre cualquier situación sobre la que deba tomar conocimiento y que pudiera tipificarse como delito.

5º Adoptar las medidas que considere necesarias. Aplicar las medidas que se considere urgentes para evitar y en su caso reducir las consecuencias perjudiciales de cualquier comportamiento ilícito o del que pueda derivar un supuesto de responsabilidad

para cualquier cargo de responsabilidad del organigrama humano de la empresa Indesa 2010 S.L.

6º Liderar investigaciones cuando exista una denuncia válida o una situación sospechosa que requiera, reuniendo todos los medios de prueba necesarios, y realizando cuantas averiguaciones sean necesarias.

7º Identificar y analizar los riesgos de delitos en relación a la implementación de actividades de control para la prevención y mitigación de dichos riesgos y adecuada operación del Plan de Prevención.

8º Fomentar que los procesos y actividades internas de la empresa Indesa 2010 S.L. cuenten con controles efectivos de prevención de riesgos de delitos y mantener registros adecuados de evidencia del cumplimiento y ejecución de estos controles.

9º Recibir y organizar el sistema de recepción y gestión de denuncias, y contestarlas. Será el receptor de cualquier denuncia presentada por la falta de cumplimiento del Plan de Prevención o comisión de acto ilícito, presentada por cualquiera de los agentes que integran la empresa Indesa 2010 S.L.

10º Las demás que puedan ser acordadas por la Junta Directiva.

Sin perjuicio de lo anterior, podrá actuar directamente a o a través del personal a su cargo o que sea asignado, en quien podrá delegar parte de sus funciones, así como en colaboración con el asesor externo.

9.- PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN DE INCIDENCIAS RELACIONADAS CON EL PLAN DE PREVENCIÓN.

El “Procedimiento de Gestión de Incidencias relacionadas con el Plan de Prevención” detalla las pautas a seguir para la comunicación de incidencias y en el procedimiento a seguir por el encargado del control y supervisión del cumplimiento del plan de prevención de delitos en la recepción, análisis, investigación y conclusión de las mismas.

La empresa Indesa 2010 S.L. cuenta con un procedimiento específico de comunicación: Un Canal Ético o “Canal de Comunicación de Incidencias”, que permite a todas las personas que lo integran comunicar de un modo sencillo y confidencial aquellas actuaciones que, a su entender, puedan resultar contrarias a los principios contenidos en el Código de Conducta, del Plan de Prevención o que puedan contravenir cualquier normativa que resulte de aplicación.

9.1.- CANAL DE DENUNCIA INTERNO

9.1.1.- Objeto y finalidad. A pesar de que actualmente la ley no determina claramente que sea una obligación normativamente hablando, resultaría difícilmente comprensible hablar de un modelo de prevención penal realmente eficaz sin que se establezca un procedimiento de recopilación de la información, en el que se reciban aquellos sucesos relativos a riesgos materializados, cerca de materializarse o bien sobre los que existan sospechas de haberse materializado.

Para dar base a ese procedimiento de recopilación se crea una canal ético o canal de denuncias, que operará como estructura organizativa que hará posible que el modelo de respuesta pueda cumplir con sus objetivos, puesto que aportará la información necesaria sobre la posible comisión de un delito o materialización de un riesgo.

Este canal ético sustenta su funcionamiento sobre unos principios derivados de la finalidad perseguida:

- Integración en los procedimientos de la empresa.

- Sencillez para el comunicante.

- Diversidad de vías de acceso.

- Divulgación máxima de su existencia.

- Fiabilidad de la información.

- Confidencialidad.

De estos principios, mención especial merece el último de los puntos, puesto que es el que más influye en sus características y uso.

La confidencialidad del canal ético es su pilar fundamental, ya que garantiza al comunicante/denunciante que la información facilitada, así como sus datos personales serán tratados con total confidencialidad. En este punto, es necesario señalar que la confidencialidad del canal no implica necesariamente el anonimato.

Así, la Agencia Española de Protección de Datos ha puesto en numerosas ocasiones objeciones a las denuncias anónimas, toda vez que el anonimato en las denuncias choca directamente con lo expuesto por ella en la “Guía de la protección de datos en las relaciones laborales” (AEPD, 2009).

Por otra parte, la realización de una comunicación o denuncia no implica más que un mecanismo de inicio de una actividad instructora o indagatoria por parte del órgano encargado del canal ético, en aras a averiguar cuanta información pudieran recabar para verificar los hechos comunicados/denunciados, siendo que de ese modo resultaría importante, por no decir imprescindible, que tanto para el comunicante como para el órgano encargado de la gestión fuese posible ponerse en contacto para ampliar o matizar las informaciones enviadas o recibidas, en función de las necesidades de la investigación realizada.

Tal como indica la Circular 1/2016 de la Fiscalía General del Estado, *“La existencia de unos canales de denuncia de incumplimientos internos o de actividades ilícitas de la empresa es uno de los elementos clave de los modelos de prevención. Ahora bien, para que la obligación impuesta pueda ser exigida a los empleados resulta imprescindible que la entidad cuente con una regulación protectora específica del denunciante (whistleblower), que permita informar sobre incumplimientos varios, facilitando la confidencialidad mediante sistemas que la garanticen en las comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos...) sin riesgo a sufrir represalias”*.

También debemos hacer hincapié desde un punto de vista de Protección de Datos. En este contexto, nos remitimos al Informe del Gabinete Jurídico de la Agencia Española de Protección de Datos, sobre la *Creación de sistemas de denuncias internas en las empresas (mecanismos de “whistleblowing”)*.

Según este documento, será de importancia crear y dar de alta ante la Agencia Española de Protección de Datos un fichero de sistemas de denuncias internas en la empresa. Este fichero de denuncias, a diferencia de otros, recogerá unas características muy significativas. El sistema permitirá la denuncia de *“comportamientos, acciones o hechos que puedan constituir violaciones tanto de las normas internas de la compañía como de las leyes, normativas o códigos éticos”* que rigen su actividad.

El responsable del fichero deberá informar a los empleados de la empresa sobre la existencia, la finalidad, las garantías de confidencialidad de los datos del denunciante y la garantía de información al denunciado de la existencia de la denuncia.

El proceso de utilización de este sistema será telefónico o presencial, consistirá en la denuncia de un empleado en la que se recogerán los hechos denunciados y se realizarán las investigaciones correspondientes.

Si los hechos no hubieran sido probados en el plazo de dos meses los datos serán cancelados. Sin embargo, si las investigaciones prosperan, la empresa podrá conservar los datos en tanto sea necesario para el ejercicio de los derechos de la persona denunciada

en un juicio. Finalmente, si la empresa tiene sucursales, los datos serán transmitidos a las oficinas competentes, destacando que se tendría que pedir autorización del director de la Agencia Española de Protección de Datos en según qué casos.

9.1.2.- Comunicación de infracciones. A través del canal ético/canal de denuncias, cualquier persona podrá presentar sus dudas, sugerencias o quejas en relación al incumplimiento de los códigos internos de Indesa 2010 S.L.

De igual forma, cualquier persona podrá presentar la oportuna comunicación/denuncia en caso de incumplimiento normativo alguno por parte de la empresa. Para su admisión y adecuada tramitación, las comunicaciones/denuncias deberán contener necesariamente los siguientes datos:

- Denunciante identificado con nombre y apellidos, y número de identidad.

- Exposición sucinta de los hechos o argumentos que sustenten la comunicación/denuncia.

- Persona o colectividad contra la que se dirige la denuncia.

Esta vía será la preferente para la puesta en conocimiento de la empresa de cualquier posible incumplimiento normativo que se esté realizando o haya sido realizada.

Sin embargo, dicha vía no es excluyente, por lo que en caso de que los órganos de la persona jurídica encargados del cumplimiento normativo tengan conocimiento efectivo por cualquier otro medio de la comisión de una conducta que pudiera ser constitutiva de un incumplimiento, iniciarán de oficio idénticas actuaciones idénticas a las que se pondrían en marcha ante la recepción de una comunicación por el canal de denuncias.

Como ya se ha señalado, en todo momento por parte del órgano instructor se mantendrá la confidencialidad del denunciante, salvo que dicha información sea requerida por autoridad competente para ello –judicial o administrativa–, en cuyo caso la empresa devendrá obligada a ceder dicha información al órgano requirente.

* Existiendo la posibilidad de que en el canal de denuncias se reciban, por alguno de los medios que lo permitan, algún tipo de comunicación donde no consten datos del denunciante, y a pesar de que el espíritu del canal es dar cumplimiento a lo expuesto por el gabinete jurídico de la A.E.P.D. de 2007, Informe para la Creación de sistemas de denuncias internas en las empresas (mecanismos de “whistleblowing”), de forma que en la medida de lo posible se eviten las comunicaciones anónimas, las mismas no serán automáticamente rechazadas, aunque nunca podrán servir como única prueba de la comisión de una irregularidad o un delito

9.1.3.- Comunicación y Tramitación. La comunicación/denuncia se remitirá al órgano de control preferentemente por correo electrónico, en la dirección canaldenuncia@araba.eus.

Las denuncias que se reciban por otros cauces no serán desechadas, pero debido a que intervienen más factores y elementos ajenos a la empresa, tanto en las comunicaciones postales como en las telefónicas, a pesar de que se realizará el máximo esfuerzo por velar por el mantenimiento de la confidencialidad de toda la información recibida, no es posible garantizar eficazmente dicho extremo.

Por ello, se recomienda encarecidamente que la comunicación se realice directamente en el correo electrónico propuesto a tal fin, tanto por razón de temporalidad como de seguridad.

El sistema de denuncia es bidireccional en cuanto a personas, esto es, pueden denunciar los empleados a otros que también lo sean, a sus superiores jerárquicos, Directivos y administradores; y los superiores jerárquicos y Directivos al resto de componentes.

En el caso de que fuera el encargado del control y supervisión del cumplimiento del plan de prevención de delitos quien tuviera que denunciar o promover actuaciones en materia de prevención de riesgos penales, lo hará directamente mediante comunicación al Órgano de dirección y en colaboración con la asesoría externa.

En el caso de que fuera el encargado del control y supervisión del cumplimiento del plan de prevención de delitos quien fuera el sujeto a denunciar o merecedor de actuaciones en materia de prevención de riesgos penales, la denuncia se dirigirá directamente a la dirección de correo electrónico que facilite la empresa – asesoría externa encargada de la supervisión y asesoramiento en materia de incidencias y revisión.

Recibida la denuncia formulada si la misma fuera relevante y nominativa, se acusará recibo al denunciante, y se le notificará el curso que se ha dado a la misma. El encargado del control y supervisión del cumplimiento del plan de prevención de delitos analizará la denuncia y realizará un informe exponiendo los hechos denunciados, valorando la fiabilidad de la misma, así como proponiendo en su caso las medidas a adoptar.

Podrá también realizar internamente las gestiones que considere oportunas para comprobar la veracidad de los hechos denunciados e informar sobre las mismas.

El informe será elevado al Consejo anualmente, o bien se convocará una reunión extraordinaria a la mayor brevedad si se tratare de una cuestión relevante y urgente, y así se estime pertinente.

Sin perjuicio del análisis y tratamiento interno de las denuncias, el Departamento de Asesoría Jurídica o asesor legal o quien corresponda, podrá dar cuenta de los hechos denunciados a las autoridades policiales o judiciales, y realizar cuanto proceda para evitar o al menos minimizar las consecuencias perjudiciales derivadas de los hechos denunciados.

Una vez realizado el informe del encargado del control y supervisión del cumplimiento del plan de prevención de delitos, el mismo podrá resolver lo que proceda si no fueran necesarias ulteriores gestiones; o bien podrá decidir la continuación de la investigación de los hechos denunciados, u otros relacionados y conocidos como consecuencia de las investigaciones previas.

En ambos casos, se evaluará y describirá en el correspondiente informe la debilidad del control interno en su caso detectada, y se propondrán las consiguientes mejoras en los sistemas de prevención y control.

Los empleados de la empresa Indesa 2010 S.L. deberán ser conscientes de que podrían ser objeto de investigaciones internas, si es que existe algún indicio o se recibió alguna denuncia que diga relación con el incumplimiento de alguna ley o normativa interna de la empresa. Los empleados deberán prestar toda su colaboración en los procedimientos internos de investigación que se lleven a cabo.

La misma obligación de colaboración les asistirá a los agentes externos y proveedores de la empresa Indesa 2010 S.L., de lo que se dejará constancia en los respectivos contratos o acuerdos que al respecto se suscriban.

En caso de que entre las personas afectadas por la comunicación/denuncia se encuentre alguna de las que formen parte del órgano instructor, éste deberá ser sustituido por otro en las tareas de averiguación relacionadas directamente con la comunicación/denuncia en cuestión.

9.1.4.- Confidencialidad. Se establece un Sistema de Gestión de Denuncias, que registra el contenido sustancial de las denuncias y las actuaciones realizadas como consecuencia de las mismas, y que gozará de la mayor protección para asegurar la confidencialidad de su contenido.

En todo caso, se garantizará en todo momento la confidencialidad de la comunicación/denuncia.

Las comunicaciones realizadas generarán un expediente que se registrará e identificará por una referencia, garantizándose el cumplimiento de lo previsto en la normativa de protección de datos. Todas las personas que intervengan en los posibles procesos de averiguación tienen la obligación de mantener la debida confidencialidad y mantener en secreto los datos e informaciones a que hayan tenido acceso, pudiendo en caso contrario ser sancionado.

Se garantiza en todo caso la completa indemnidad (no represalias) frente a todo el/la que, de buena fe, sin ánimo malicioso, ponga en conocimiento hechos y conductas ilícitas a través de este canal.

9.2.- ÓRGANO DE DECISIÓN.

9.2.1.- Funciones. Corresponde al órgano de decisión la formación de la voluntad de la persona jurídica en respuesta a la posible comisión de un ilícito que afecte a la misma, y ello con fundamento en la presentación por parte del órgano instructor del oportuno informe detallado.

Para la formación de dicha voluntad el órgano decisorio podrá solicitar asesoramiento de cuantos servicios externos sea necesario, así como cuantas aclaraciones requiere por parte del propio órgano de instrucción.

Es importante destacar la relevancia capital que otorga la Fiscalía General del Estado en la Circular a la función de los agentes externos para lograr atenuar e incluso eximir de responsabilidad a los miembros de la Junta Directiva y a los mandos intermedios, elevándolo a requisito incondicional para que pueda operar las mismas.

Igualmente, la toma de decisiones será consensuada previamente con el Encargado del Cumplimiento.

9.2.2.- Composición. El órgano de decisión estará compuesto por la persona encargada de la Gerencia de la empresa y, para el caso de que sea éste el investigado, por el Consejo de Administración.

Para la toma de decisiones, como ya se ha señalado, podrá asesorarse de cuantos servicios precise, tanto internos como externos.

10.- PROCEDIMIENTOS RELACIONADOS CON LA REVISIÓN DEL PROGRAMA.

Los procedimientos y controles previstos en el modelo de prevención serán válidos en tanto se mantengan las idénticas condiciones ambientales sobre las que el mismo se diseñó, y mientras no se detecten fallos.

También normativamente se establece esta obligación de revisión constante, puesto que la LO 1/2015 prevé expresamente la obligación de verificar de forma periódica el mismo.

Así, de conformidad con el artículo 31 bis. 5 del Código Penal y lo estipulado en la Circular de la Fiscalía 1/2016, debe realizarse, al menos dos tipos de verificación en materia de revisión y cumplimiento del plan de prevención de delitos:

- Verificación ordinaria o programada: Es aquella que la empresa ha establecido en realizar de forma periódica, aun no ocurriendo ningún evento extraordinario, de forma anual.
- Verificación extraordinaria: Es aquella en la que se haría necesaria una revisión cuando ocurrieran circunstancias internas o externas que afecten el nivel de riesgo de la empresa, debiendo revisarse, conforme con el dictado de la Fiscalía (Circular 1/2016) inmediatamente si concurren determinadas circunstancias que puedan influir en el análisis de riesgo, alterándose las circunstancias iniciales o alterando significativamente el riesgo de la persona jurídica.

El Código Penal diferencia entre circunstancias *internas* que obligarían a una revisión del modelo (por ej., constatación de infracciones relevantes de las disposiciones del Modelo de Prevención Penal, desarrollo de nuevas líneas de actividad y negocio, cambios en la dirección o en la plantilla, nuevos proveedores o terceros que puedan involucrarla en actos ilícitos etc...) y circunstancias *externas* (por ej., modificaciones en el Código Penal que afecten la actividad de la organización, modificaciones legislativas,

nuevos criterios jurisprudenciales, acontecimientos económicos, sociales o culturales que puedan incidir en una mayor supervisión de ese riesgo.

*** ¿Qué debe ser objeto de revisión?**

La verificación del modelo puede proyectarse sobre su diseño, el nivel de implantación y sobre su eficacia o idoneidad.

Así, desde la dirección de la empresa, en conjunción con el soporte legal externo de la entidad certificadora, se verificará que el modelo es adecuado e idóneo y que no se han constatado incidencias de ningún tipo ni nuevos modelos de negocio, conductas o áreas que hagan necesaria una revisión extraordinaria del modelo.

Se deberá verificar si el modelo reúne todos los requisitos exigidos por el Código Penal (**artículo 31 bis. 5**) a la luz de los criterios interpretativos que la Fiscalía y los Tribunales han ido emitiendo en el periodo desde su configuración hasta la emisión de la correspondiente acta de certificación anual.

Asimismo, se deberá verificar si es adecuado el nivel de implantación, una vez verificadas las políticas, procedimientos y controles establecidos.

Por último, se deberá contrastar si el modelo es robusto y eficaz, al margen de que durante su vigencia pueda cometerse algún delito, que no es el caso, cumpliendo con el criterio actual de la Fiscalía es que “(...) *el delito no invalida necesariamente el programa de prevención, que puede haber sido diseñado e implementado adecuadamente sin llegar a tener una eficacia absoluta.*”

Esta tarea de revisión y verificación corresponderá al órgano de instrucción y control del cumplimiento normativo.

En todo caso, las tareas de revisión del modelo se instarán siempre y cuando se hayan modificado sustancialmente las normas legales que rijan el funcionamiento de la empresa o su sector de negocio o actividad, cuando cambien las condiciones de la empresa sobre las que se realizó este plan – al menos las que basaron la evaluación de los riesgos

penales-, o siempre que se reciban denuncias de incumplimientos de las normas del modelo o se detecten dichos incumplimientos.

11.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Todo empleado de Indesa 2010 S.L. debe conocer el contenido del código de conducta, del código ético y del Plan de Prevención. En consecuencia, deberá actuar de conformidad con los principios establecidos en los mismos.

En caso que alguna de las personas a las que se destina este manual incumpla las disposiciones y principios del Plan de Prevención, podrá ser sancionado.

Tales sanciones podrán incluir amonestaciones verbales, escritas con copia a su carpeta personal o con copia a la Dirección del Trabajo competente. Las mismas infracciones a las obligaciones impuestas precedentemente darán lugar a la caducidad del contrato de trabajo cuando, por su gravedad o reiteración, dicha exoneración sea pertinente.

Las sanciones por incumplimiento de lo estipulado en el Plan de Prevención y en relación con las conductas recogidas en el Manual de buenas prácticas profesionales serán aquellas que se correspondan con lo recogido en el estatuto de los trabajadores.

Aquellas conductas que den lugar finalmente a la imputación de cualquier delito que pueda afectar directa o indirectamente a la empresa, se considerarán en todo caso de carácter grave y será causa objetiva de despido, sin perjuicio de las acciones que correspondan a la empresa por los daños y perjuicios que tal actuación haya causado o pueda causar a la empresa.

En el caso de los agentes externos o proveedores, el incumplimiento de los términos de este Manual será causa de término del contrato que se mantenga vigente y motivo para no volver a contratar en un periodo de, al menos, 2 años.

En consecuencia, el incumplimiento de lo establecido en el presente manual conlleva las sanciones previstas en el estatuto de los trabajadores, sin perjuicio de las sanciones civiles y penales que correspondan.

12.- FORMACIÓN E INFORMACIÓN.

La empresa Indesa 2010 S.L. será responsable de poner en conocimiento de todos sus trabajadores y colaboradores la existencia y contenido del presente Plan de Prevención a través del correo electrónico corporativo canaldenuncia@araba.eus, depositando una copia en los buzones virtuales a disposición de los miembros de la corporación, así como a través de su publicación en el tablón de anuncios.

Con la publicación en el tablón de anuncios en información a todos los empleados, en la formación, de que el mismo se encuentra publicado ahí, se reconoce que el mismo ha sido puesto a disposición de todo el personal de la entidad.

Además, a fin de que sea integrado el Plan de Prevención de Delitos y Concienciación sobre Buenas Prácticas Profesionales en las labores cotidianas de cada integrante de la empresa Indesa 2010 S.L., se efectúa una jornada de formación e implantación a los componentes de la estructura organizativa al objeto de transmitir los conocimientos mínimos necesarios sobre la materia y la aplicación de sus procedimientos.

13.- ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PLAN DE PREVENCIÓN DE DELITOS Y CONCIENCIACIÓN SOBRE BUENAS PRÁCTICAS PROFESIONALES:

El Plan de Prevención de Delitos y Concienciación sobre Buenas Prácticas Profesionales vincula a todo su personal, independientemente de la posición y función que se desempeñe, ya sea propio o subcontratado, o tenga relación directa o indirecta, siempre y cuando tenga vinculación con la actividad desarrollada en la empresa.

Por lo tanto, la aplicación total o parcial del Plan de Prevención de Delitos y Concienciación sobre Buenas Prácticas Profesionales podrá hacerse extensiva a cualquier persona física y/o jurídica relacionada con la empresa, cuando así convenga para el cumplimiento de su finalidad y sea posible.

El Plan de Prevención de Delitos y Concienciación sobre Buenas Prácticas Profesionales será notificado personalmente a todos sus consejeros, Directivos y a cualquier persona que la represente, quienes deberán asumir por escrito el compromiso de su cumplimiento.

Asimismo, la obligación de su cumplimiento será recogida expresamente en los contratos de trabajo de los empleados, con remisión al contenido publicado en la web de la Empresa y remisión, vía buzón de correo electrónico, del repositorio privado correspondiente.

La aplicación afecta a la totalidad de la empresa. La observancia y aplicación del mismo será imperativa tanto para los empleados como para Directivos de la persona jurídica. Del mismo modo se verán afectados aquellos empleados o empresas que realicen actividades comerciales para la empresa ligados por vínculo mercantil, y ello en la medida en que intervengan en los procesos productivos con riesgos penales de los comprendidos en la matriz de riesgos penales. También los servicios externos de Indesa 2010 S.L. deben conocer y aplicar el plan en sus relaciones con la empresa, de forma que las operaciones que realicen en relación con la empresa se atengan a un estricto cumplimiento de lo contenido en él.

14.- METODOLOGÍA UTILIZADA PARA LA ELABORACIÓN DEL MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS PROFESIONALES.

Para la realización de este modelo de organización y prevención se ha seguido un método que ha permitido la personalización de los riesgos penales que pueden darse en el seno de Indesa 2010 S.L.

Esta tarea se ha realizado a través del acercamiento al funcionamiento normal y habitual de la empresa, analizando las conductas habituales, los procedimientos establecidos para la realización de su actividad diaria y los protocolos seguidos en cumplimiento de su normativa interna y de las normas legalmente previstas en los diferentes campos que afectan a la empresa.

De esta forma se ha podido definir y concretar, entre otros, los procesos existentes en el modelo productivo de la empresa. Definidos los procesos existentes se ha procedido a identificar los riesgos penales existentes en la persona jurídica y a clasificarlos en función de su impacto y su probabilidad, obteniendo un mapa de riesgos adaptado a la empresa.

Esta identificación se ha realizado desde un doble prisma, teniendo en cuenta por un lado los riesgos inherentes a toda empresa por el hecho de serlo, y los riesgos propios del sector industrial y del modelo productivo de Indesa 2010 S.L.

Siendo el caso de la empresa el de una persona jurídica con asentada trayectoria en el campo de la responsabilidad social y en la ética empresarial y laboral, se ha recopilado la documentación e información relativa a la responsabilidad corporativa asumida, así como la establecida en el plan de riesgos laborales, y se ha propuesto la adopción de las medidas de refuerzo que se han considerado necesarias para una mayor eficacia del modelo de prevención.

De igual forma, se ha procedido a establecer un canal ético o de denuncias, que servirá como vía de comunicación para permitir que se ponga en conocimiento de la persona jurídica las posibles vulneraciones penales – pero también normativas en general-

que se puedan producir y le afecten en forma alguna, a fin de que por esta se puedan iniciar las comprobaciones o averiguaciones oportunas, además de tomar las medidas adecuadas.

Pero siendo el canal de denuncias un ente inanimado por sí mismo, al igual que lo es el modelo de prevención, se ha dotado también de un órgano de control y supervisión, que a la vez servirá como organismo de instrucción, clasificación, archivo y trámite de las denuncias o comunicaciones recibidas

En último lugar, se prevén también mecanismos de supervisión y actualización del modelo, ya que este nace con vocación de acompañar a la sociedad en todo su recorrido, por lo que debe estar siempre condicionado a un momento y condiciones puntuales, debiendo ser capaz de adaptarse a los cambios y necesidades.

En suma, por lo descrito se da cumplimiento a lo previsto en el párrafo primero del apartado 2º del artículo 31.bis del Código Penal vigente, de forma que viene a desarrollar y establecer el modelo de organización y gestión, incluyendo las medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir delitos y reducir de forma significativa la comisión de los mismos.

Así, para la confección de las normas o reglas contenidas en el Plan de Prevención se ha realizado un estudio previo acerca de los riesgos que posee la Empresa desde el ámbito penal.

Para ello, se han tomado como instrumentos a la hora de valorar dichos “riesgos penales”, el objeto social de la empresa Indesa 2010 S.L. y la actividad que día a día se desempeñan en las diferentes áreas, y se ha puesto en concordancia no solo con las normas que la afectan directamente y que poseen incidencia punitiva como el Código Penal, la Ley de Protección de Datos de Carácter Personal, la Ley de Prevención de Blanqueo de Capitales, etc.

Así las cosas, se ha hecho especial hincapié en dotar al presente Plan de Prevención de diferentes reglas tendentes a evitar algunos delitos.

En este sentido, la vigilancia del Cumplimiento Normativo precisará de un órgano que expresamente asegure y cumpla las medidas de control interno y dote a la empresa Indesa 2010 S.L. de los instrumentos necesarios para evitar la comisión de actividades penalmente reprochables o que supongan incumplimientos en materia de prevención de blanqueo de capitales, lo cual puede derivar en responsabilidad criminal.

A continuación, se hace una breve relación de cuáles son los controles que se han realizado para la elaboración de este Plan de Prevención de Delitos y Concienciación sobre Buenas Prácticas Profesionales:

*** Control sobre órganos de gobierno Directivos: comité directivo y gerencia.**

Se ha analizado la formación de la voluntad de la entidad, cómo se toman las decisiones, qué tipo de decisiones, controles de las mismas, cómo se interrelacionan los distintos órganos de gobierno, cómo se reporta la información entre ellos, etc.

*** Control de actividad de las áreas de la empresa (Económico-financiera, explotación organización y técnica):** Se ha analizado la Dirección y las áreas en las que se estructura la empresa Indesa 2010 S.L., y también: Económico-Financiera, Jurídico-Administrativa, Recursos Humanos.

En este punto, se han analizado los distintos departamentos, desde un punto de vista funcional, en relación a posibles conductas que pudieran ser potencialmente peligrosas desde un punto de vista penal.

*** Control de riesgos penales en servicios proporcionados.**

15.- DIFUSIÓN DEL MODELO, PUBLICIDAD Y TRANSPARENCIA.

Es preciso dotar a este Plan de Prevención de Delitos y Concienciación sobre Buenas Prácticas Profesionales de la publicidad que requiere para su eficacia, mediante su difusión e integración por parte del organigrama humano de la entidad desde la fase de selección de personal propio hasta la relación con terceros ajenos a la misma, incorporándolo al plan de transparencia de la entidad.

Este modelo de organización de Indesa 2010 S.L., en tanto que se encarga de la prevención de riesgos penales en la empresa, estará disponible a través de un enlace en la página web corporativa, de forma que tanto los empleados como los terceros que tengan relación con la empresa, o aun sin tenerla, puedan conocer el interés de Indesa 2010 S.L. por la prevención de delitos en su seno, y comunicar a través del cauce habilitado para ello, la posible comisión de delitos o conductos contrarias a la normativa vigente dentro de la empresa.