



ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE SOLDADURA Y TECNOLOGÍAS DE UNIÓN - CESOL

MANUAL DE CUMPLIMIENTO PENAL - PREVENCIÓN DE DELITOS

ÍNDICE

PARTE I:

DESCRIPCIÓN GENERAL

1. Introducción
2. El Manual de Cumplimiento Penal y Prevención de Delitos
3. Código de Conducta
4. Comité de Cumplimiento: Características y Flujos de Información
5. Información y Formación
6. Régimen disciplinario

PARTE II:

RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURÍDICAS

1. Contenido de la responsabilidad penal de la persona jurídica
2. Delitos que pueden dar lugar a la responsabilidad penal de la persona jurídica

PARTE III:

ESTRUCTURA GENERAL DE ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE SOLDADURA Y TECNOLOGÍAS DE UNIÓN - CESOL

1. Estructura de CESOL

PARTE IV:

POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS

1. Actividades de Riesgo en **CESOL**
2. Delitos relevantes y Políticas de Actuación

PARTE V:

CÓDIGO DE CONDUCTA

1. Introducción
2. Pilares del Código de Conducta
3. Destinatarios
4. Principios Estructurales Éticos
5. Criterios de Comportamiento
6. Implementación

PARTE VI:

APROBACIÓN Y REVISIÓN DEL MANUAL DE CUMPLIMIENTO PENAL

1. Aprobación del Manual.
2. Revisión del Manual.

ANEXO I:

MAPA DE RIESGO

PARTE I:

DESCRIPCIÓN GENERAL

1.- INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, introduce por primera vez en el Código Penal ("CP") una regulación expresa de la responsabilidad penal de las personas jurídicas por los delitos cometidos en su nombre por sus representantes, administradores de hecho o de derecho, empleados y colaboradores. Posteriormente, se produce otra reforma, con la Ley Orgánica 1/2015, que modifica nuevamente Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, desarrollando y completando la Legislación ya existente, en cuanto a la Responsabilidad Penal.

Por ello, a la luz de las modificaciones legales expuestas, y como continuación de las distintas Políticas ya implantadas (Protección de Datos, y Prevención de Riesgos Laborales), en cuanto a la Responsabilidad Social Corporativa ("RSC") llevado a cabo por la **ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE SOLDADURA Y TECNOLOGÍAS DE UNIÓN - CESOL**, (en adelante **CESOL**) la Junta Directiva ha decidido impulsar, la implantación de los Sistemas de Cumplimiento, para la aprobación del presente Manual de Cumplimiento Penal - Prevención de Delitos, que será aprobado en Junta Directiva.

2.- MANUAL DE CUMPLIMIENTO PENAL - PREVENCIÓN DE DELITOS

El Manual describe el contenido de la normativa de responsabilidad penal de las personas jurídicas, clasifica los riesgos relevantes que pudieran derivarse para **CESOL**, y establece medidas internas de control con el objeto de prevenir la comisión de delitos que puedan dar lugar a responsabilidad penal de la Entidad.

Los objetivos concretos del Manual son:

1. Prevenir, mediante la aplicación del Manual, la comisión por cualquier Representante, (Director General y Junta Directiva de **CESOL**), y Empleado de cualquiera de los Delitos Relevantes.
2. Asegurar la efectividad de las normas y procedimientos de control que minimicen el riesgo de comportamientos ilícitos por parte de los Representantes, (Director General y Junta Directiva de **CESOL**), y Empleados.
3. Informar a los Representantes, (Director General y Junta Directiva de **CESOL**), y Empleados de las consecuencias que pueden ser impuestas a **CESOL** en caso de que alguno de los Delitos Relevantes sea cometido.
4. Manifestar de forma clara que **CESOL** condena cualquier conducta que es contraria a la Ley, y que dichas conductas suponen un incumplimiento de las políticas y procedimientos internos.
5. Acreditar que **CESOL** ha ejercido el control debido sobre su actividad, cumpliendo de este modo con la exigencia contemplada en el CP.
6. Y, en última instancia, dar cobertura y soporte al establecimiento de nuevas medidas eficaces para la mejor detección y control de delitos cometidos en el seno de la persona jurídica, o entidad, una vez éstos ya se han producido para que pueda promoverse la correspondiente atenuante de la responsabilidad penal.

Partes sujetas al Manual

El Manual es de aplicación para las siguientes categorías de personas:

1. Todas aquellas personas que ostenten facultades de Dirección y representación de **CESOL** y/o tengan facultades de administración (Director General y Junta Directiva) de **CESOL**.
2. Empleados de **CESOL**.
3. Colaboradores. Entendiendo como tales:
 - Las personas sin vinculación laboral o mercantil que realizan algún trabajo o actividad de **CESOL**, tales como los Profesores y otros Profesionales pagados directamente por **CESOL**.
 - Las personas que hayan sido delegadas por miembros de la Junta Directiva o por empleados de **CESOL** para realizar algún trabajo, actividad o gestión, aunque no haya contraprestación alguna.

Terceras personas y lucha contra el soborno y la corrupción

CESOL, en sus relaciones comerciales, se compromete al cumplimiento de la Ley y espera que los terceros con los que se relacione tengan esos mismos compromisos.

CESOL se reservará, el derecho de resolver los contratos en caso de que los terceros cometan cualquier actuación ilegal, y, en caso de estimar la necesidad, implementar cualquier otra medida tendente a asegurar que los terceros cumplen con la legislación y los principios éticos de **CESOL**.

NORMA UNE 19601 La Norma UNE 19601, regula esta cuestión, y establece, de acuerdo con la legislación española los requisitos y facilita las directrices para adoptar, implementar, mantener y mejorar continuamente políticas de cumplimiento penal, y el resto de los elementos de un sistema de gestión de cumplimiento penal en las organizaciones.

Esta norma, deberá tenerse en cuenta como norma de consulta y orientación en aquellos temas de cumplimiento penal que en este Manual ofrezcan dudas o no estén contemplados.

3.- CÓDIGO DE CONDUCTA

El Código de Conducta es parte esencial e integrada de este Manual y contiene normas de conducta y estándares éticos que son imperativos para todas las partes sujetas al Manual.

El Código de Conducta deberá ser difundido a todos los Representantes, (Director General y Junta Directiva de **CESOL**), Empleados y Colaboradores. El Código de Conducta establece que el cumplimiento del mismo y de las políticas y procedimientos aplicables es obligación de todos los mencionados anteriormente. También serán informados los colaboradores externos.

4.- COMITÉ DE CUMPLIMIENTO: CARACTERÍSTICAS Y FLUJOS DE INFORMACIÓN

El ejercicio del debido control que ejerce la Entidad exige, según la legislación vigente, la implantación en **CESOL** no sólo de mecanismos de control continuo, sino también la designación de órganos de control interno para el seguimiento de los controles implantados y de los eventuales riesgos penales.

Esta tarea de control y seguimiento será encomendada al Comité de Cumplimiento, que estará dotado de autonomía suficiente en términos, tanto de poder de control, como de iniciativa.

El Comité de Cumplimiento de **CESOL** será el órgano delegado que asesora a la Junta Directiva en la adopción de políticas que promuevan el comportamiento ético de **CESOL**, y en el cumplimiento del presente Manual. Este Comité estará formado por un abogado o asesor externo, un vocal de la Junta Directiva y un empleado de **CESOL**, siendo todos ellos designados por la Junta Directiva, y que podrá cesarlos y renovarlos cuando así lo considere.

Funciones.

El Comité de Cumplimiento tendrá las siguientes funciones:

- ♦ Comprobar la aplicación del Manual de Cumplimiento Penal, a través de actividades específicas dirigidas a controlar la mejora continua de la conducta en el ámbito de **CESOL**, mediante la evaluación de los procesos de control de los riesgos de conducta.
- ♦ Revisar las iniciativas para la difusión del conocimiento y la comprensión del Manual de Cumplimiento Penal.
- ♦ Recibir y analizar los avisos de violación del Manual de Cumplimiento Penal.
- ♦ Tomar decisiones con respecto a violaciones del Manual de Cumplimiento Penal de relevancia significativa, proponiendo en su caso la imposición de sanciones y la adopción de medidas disciplinarias.
- ♦ Establecer controles para evitar la comisión de delitos que pudieran generar responsabilidad jurídica de **CESOL**
- ♦ Proponer a la Junta Directiva las modificaciones e integraciones a aportar al Manual de Cumplimiento Penal y mantener, publicar, revisar y actualizar el presente Manual de Cumplimiento Penal.

Canal de denuncias.

CESOL establece un canal de denuncias a través del cual remitir las comunicaciones oportunas. Dicho canal velará por la confidencialidad en el tratamiento de la información.

En particular, en relación con el proceso de elaboración de la información financiera, **CESOL** se encuentra sometida a la obligación periódica de realizar auditorías que aseguran la no existencia de irregularidades de potencial trascendencia financiera y contable, pero en cualquier caso, se habilitará, bajo la supervisión del Comité de Cumplimiento, un canal de denuncias, que permita la comunicación de posibles irregularidades, en prevención a eventuales incumplimientos del código de conducta y actividades irregulares en la organización, que como el resto de denuncias que lleguen a este canal, serán investigadas y estudiadas, para la posterior adopción de las medidas que se consideren necesarias. Esta información, al igual que el resto de denuncias, será tratada con absoluta confidencialidad.

Así mismo, en los aspectos que puedan afectar a los Representantes, (Director General y Junta

Directiva de **CESOL**), Empleados y Colaboradores de **CESOL**, tales como situaciones de discriminación por razón de etnia, religión o sexo, acoso sexual y laboral, o seguridad en el trabajo, entre otros, se establecerán canales específicos para la comunicación y tratamiento de cualquier conducta impropia que se pudiera producir en estos ámbitos, tal como ya se ha explicado, y se habilitará, bajo la supervisión del Comité de Cumplimiento, un canal de denuncias, que permita la comunicación de posibles irregularidades e incumplimientos, que como el resto de denuncias que lleguen a este canal, serán investigadas y estudiadas, para la posterior adopción de las medidas que se consideren necesarias. Esta información, será, igualmente, tratada con absoluta confidencialidad.

Con esta finalidad **se habilita el siguiente correo electrónico** que realizará las funciones de canal de denuncia y sistema de comunicación ante el sistema de cumplimiento legal. El e-mail asignado y habilitado para el canal de denuncias es: **ccumplimientocesoldenuncias@gmail.com**

Violación del Manual de Cumplimiento Penal.

El Comité de Cumplimiento de **CESOL** enviará informes sobre las violaciones del Código de Conducta, detectadas tras indicaciones o denuncias de los implicados, o tras las actividades de auditoría y cumplimiento del Código de Conducta y Reglamentos internos de la entidad, y las sugerencias para la adopción de las medidas que se consideran necesarias.

Dichos informes se harán llegar:

- ♦ A la Junta Directiva, quienes deberán adoptar las medidas correspondientes, conforme a las sugerencias del Comité de Cumplimiento, que podrá recabar el asesoramiento de los profesionales que considere necesarios, para someter dichas medidas a la legalidad vigente. Ahora bien, dado que entre una violación y la reunión de la Junta Directiva puede pasar un cierto tiempo, la denuncia podrá tramitarla el Comité Ejecutivo, el cual tomaría las medidas cautelares que considere adecuadas hasta que en la reunión de la Junta Directiva se tomen las medidas definitivas.
- ♦ En caso de estar implicada la Junta Directiva, o alguno de sus miembros, dichos informes, se harán llegar a algún representante legal de CESOL (Presidente, Vicepresidente, Director General, etc.), no implicado en las correspondientes violaciones del código.

Nadie, independientemente de su nivel o posición, está autorizado para solicitar que un Representante, (Director General y Junta Directiva de **CESOL**), Empleado o Colaborador cometa un acto ilegal o que contravenga lo establecido en el presente Manual de Cumplimiento Penal. El que reciba esta solicitud deberá denunciarlo y será responsable si realiza la acción ilegal que se le ha solicitado.

El Comité de Cumplimiento analizará todas las comunicaciones que reciba en un plazo razonable, y tratará la denuncia y la información que en ella se facilite, con absoluta confidencialidad.

5.- INFORMACIÓN Y FORMACIÓN

Para cumplir adecuadamente con lo establecido en la legislación vigente, la implantación de las medidas de control recogidas en este Manual debe ir acompañada de la difusión adecuada del mismo, y de su explicación a las partes sujetas al mismo. Por ello, las partes sujetas a este Manual recibirán información sobre las políticas de prevención de delitos adoptada por **CESOL**.

Por lo anterior, tanto el Manual, como el Código de Conducta y las políticas y Procedimientos internos estarán disponibles para su consulta por las partes sujetas.

Si fuera necesario, se organizarán sesiones de formación. El objetivo último de estas sesiones es garantizar que las partes sujetas conocen y cumplen las políticas internas de prevención de delitos, y evitar la comisión de cualquier delito que pueda dar lugar a la responsabilidad penal de **CESOL**, y ser un canal de comunicación de las partes sujetas, con el Comité de Cumplimiento, al objeto de detectar cualquier preocupación, duda o recomendación que pudieran tener en relación con la prevención de delitos.

6.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

El establecimiento de un Régimen Disciplinario adecuado es esencial para que cualquier sistema de prevención de la responsabilidad penal de la persona jurídica pueda ser considerado eficaz.

CESOL establecerá un Régimen Disciplinario que implicará, en su caso, la imposición de sanciones a aquellos que infrinjan el Manual y las políticas y procedimientos establecidos en dicho Régimen Disciplinario, que podrá ser reflejado en el Reglamento de Régimen Interno, o en documento aparte.

El Régimen Disciplinario será conforme con la Legislación Laboral, y en especial, con el Estatuto de los Trabajadores, y el Convenio Colectivo de aplicación.

PARTE II:

RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURÍDICAS

1.- CONTENIDO DE LA RESPONSABILIDAD PENAL DE LA PERSONA JURÍDICA

Como previamente se ha expuesto, la LO 5/2010 introdujo en el Derecho español el concepto de responsabilidad penal de las personas jurídicas o entidades, por los delitos cometidos en su nombre y provecho. Posteriormente, la LO 1/2015 vino a concretar en mayor medida ese régimen de responsabilidad penal, detallando los requisitos para disponer de sistemas de gestión y control que permitan a la persona jurídica acreditar su diligencia en el ámbito de la prevención y detección penal y, consiguientemente, ser exonerado de responsabilidad criminal.

La responsabilidad penal que un juzgado o tribunal pueda imponer a una persona jurídica o entidad, es compatible con:

- ♦ La responsabilidad penal que pueda imponerse a la persona física que cometió el delito.
- ♦ Cualquier responsabilidad civil derivada de los daños y perjuicios que el delito haya podido ocasionar a las víctimas.
- ♦ Cualquier otro tipo de responsabilidad civil o administrativa que pueda ser impuesta a la persona jurídica o entidad, o a la persona física.

Para que exista responsabilidad penal de la persona jurídica o entidad, es necesario que los delitos hayan sido cometidos en nombre o por cuenta de la misma, y en su provecho, por las siguientes personas físicas:

1. Los representantes legales de la persona jurídica, o entidad, (Director General y Junta Directiva de **CESOL**, en este caso), o por aquellos que actuando individualmente, o como integrantes de alguno de los órganos de dirección de la persona jurídica, están autorizados para tomar decisiones en nombre de la persona jurídica, y ostentan facultades de organización y control dentro de la misma.
2. Los que estén sometidos a la autoridad de las personas definidas en el apartado anterior (Empleados y Colaboradores) cuando concurren dos requisitos adicionales:
 - Que el delito haya sido cometido en el ejercicio de su trabajo.
 - Que hayan podido realizar los hechos por no haberse ejercido sobre ellos el debido control atendidas las concretas circunstancias del caso.

Una persona jurídica no es responsable penal de los delitos cometidos por las personas definidas en este Manual cuando estas hayan actuado en su propio nombre e interés.

2.- DELITOS QUE PUEDEN DAR LUGAR A LA RESPONSABILIDAD PENAL DE LA PERSONA JURÍDICA

En la fecha de elaboración del Manual, las personas jurídicas o entidades son responsables de las siguientes categorías de delitos:

- ♦ Tráfico de órganos humanos.
- ♦ Trata de seres humanos.

- ♦ Prostitución y corrupción de menores.
- ♦ Descubrimiento y revelación de secretos.
- ♦ Estafas y frustración de las ejecuciones.
- ♦ Insolvencias punibles.
- ♦ Daños de todo tipo, contra propiedades y bienes ajenos, contra datos, programas informáticos o documentos electrónicos ajenos, incluso por Imprudencia Grave.
- ♦ Delitos relativos a la propiedad intelectual e industrial, al mercado y a los consumidores:
 - Propiedad Intelectual.
 - Propiedad Industrial.
 - Relativos al Mercado y a los consumidores.
 - Delitos de Corrupción en los Negocios.
- ♦ Delitos Societarios.
- ♦ Blanqueo de capitales.
- ♦ Defraudaciones tributarias y a la Seguridad Social:
 - Defraudaciones tributarias.
 - Defraudaciones a la Seguridad Social.
 - Fraude de subvenciones.
 - Delitos contables.
- ♦ Delitos contra los derechos de los ciudadanos extranjeros.
- ♦ Delitos sobre la ordenación del territorio y urbanismo.
- ♦ Delitos contra los recursos naturales y el medio ambiente.
- ♦ Radiaciones ionizantes.
- ♦ Riesgos provocados por explosivos y otros agentes peligrosos.
- ♦ Tráfico de drogas.
- ♦ Falsificación de tarjetas de crédito o débito o cheques de viaje.
- ♦ Cohecho.
- ♦ Tráfico de influencias.
- ♦ Corrupción en las transacciones comerciales internacionales.
- ♦ Proveer o recolectar fondos con fines terroristas.
- ♦ Delitos contra los Derechos de los Trabajadores.
- ♦ Delitos contra el Medio Ambiente.
- ♦ Delitos contra la Seguridad Vial.
- ♦ Delitos contra los Derechos Humanos, Etnia, Religión, Sexo.
- ♦ Delitos por Acoso Sexual, Laboral o Psicológico.

Es probable que en el futuro aumente el número de delitos que pueden dar lugar a responsabilidad penal de las personas jurídicas o entidades, habida cuenta de las críticas realizadas por la doctrina al actual listado de delitos, y de lo que resulte de la aplicación de estas normas, y la observación de los resultados de esta normativa.

En cuanto ocurra alguna modificación, se notificará adecuadamente para que tenga los efectos inmediatos. En la correspondiente revisión de este Manual se incluirán dichas modificaciones.

PARTE III:

ESTRUCTURA DE LA ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE SOLDADURA Y TECNOLOGÍAS DE UNIÓN - CESOL

1.- ESTRUCTURA DE CESOL

El órgano supremo de **CESOL**, es la Asamblea General, que presiden el Presidente y el Vicepresidente, que, a su vez, lo son de **CESOL**, y que está representada, gobernada y administrada, por delegación de la Asamblea General, por una Junta Directiva, que, en su caso, delega la representación y gestión en un Director General que rinde periódicamente cuentas ante dicha Junta Directiva.

El Director General se halla investido de las más amplias facultades para administrar, regir y representar a la Entidad en todos los asuntos concernientes a su actividad (9499 - Otras actividades asociativas), relacionada en este caso con el ámbito de las Soldaduras, y las Tecnologías de Unión.

La Asamblea General de **CESOL** es quien define el organigrama funcional de la Entidad, a propuesta de la Junta Directiva.

El Director General, es el encargado de la gestión diaria, y tiene capacidad para establecer el organigrama y la plantilla de **CESOL**, o proponer las modificaciones que considere convenientes para el mejor funcionamiento de la entidad, a la Junta Directiva, para su aprobación, y posterior implantación, siempre con la ratificación de la Asamblea General. De la misma manera, el Director General, es el que se encarga de mantener documentado este organigrama, y es el responsable de su difusión a todo el personal.

Posteriormente, y con la periodicidad que se establece en los Estatutos de **CESOL**, se convoca la Asamblea de asociados, que no tiene capacidad ejecutiva, pero ratifica, o no, todas las decisiones de la Junta Directiva.

PARTE IV:

POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS

1.- ACTIVIDADES DE RIESGO EN CESOL

CESOL realiza actividades en cuyo ejercicio pueden producirse situaciones de riesgo que den lugar a la comisión de alguno de los Delitos Relevantes.

CESOL ha identificado las actividades propias de su negocio que se señalan más adelante en las que, desde un punto de vista abstracto puede llegar a cometerse alguno de los Delitos Relevantes y que, por lo tanto, deben calificarse como actividades de riesgo objeto de supervisión por el Comité de Cumplimiento.

2.- DELITOS Y POLÍTICAS DE ACTUACIÓN

A continuación se adjunta un cuadro que recoge:

- ♦ El delito sometido a la evaluación de riesgos.
- ♦ Las conductas delictivas más comunes referentes a ese tipo.
- ♦ Las posibles actividades de riesgo.
- ♦ Los procedimientos a seguir o las políticas de actuación a adoptar clasificadas en función de cada uno de los Delitos Relevantes.

A su vez, se recoge en el Anexo I del presente Manual la Clasificación y Porcentajes del Mapa de Riesgo de **CESOL**, elaborado a través de la entrevista realizada con el Director General, y la Secretaría General de **CESOL**.

Delito	Conductas delictivas	Actividades de Riesgo	Políticas de Actuación
<p>DESCUBRIMIENTO Y REVELACIÓN DE SECRETOS, ARTÍCULOS 197 A 201 C.P..</p> <p>1. El que, para descubrir los secretos o vulnerar la intimidad de otro, sin su consentimiento, se apodere de sus papeles, cartas, mensajes de correo electrónico o cualesquiera otros documentos o efectos personales, intercepte sus telecomunicaciones o utilice artificios técnicos de escucha, transmisión, grabación o reproducción del sonido o de la imagen, o de cualquier otra señal de comunicación, será castigado con las penas de prisión de uno a cuatro años y multa de doce a veinticuatro meses.</p> <p>....</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>c.- Acceder, por cualquier medio, sin estar autorizado a 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.</p> <p>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.</p> <p>e.- Alterar o utilizar en perjuicio del titular de los datos, o de un, tercero, datos reservados, de carácter personal, o familiar de otro que se hallen registrados en ficheros o soportes informáticos, electrónicos o telemáticos, o en cualquier otro tipo de archivo o registro público o privado.</p>	<p>a.- Tratamiento de datos de carácter personal, externos, clientes, proveedores, o cualquier otra persona, con la empresa pueda mantener relaciones empresariales.</p> <p>b.- Tratamiento de datos de carácter personal, internos, socios, profesionales y/o empleados, etc...</p> <p>c.- acceso a las comunicaciones de los empleados y monitorización del uso del correo electrónico</p>	<p>A.- Estricto cumplimiento del Código de Conducta.</p> <p>B.- Estricto cumplimiento del Documento (Reglamento) de Seguridad interno, que se implementará en la empresa, y que tendrá por objeto, dar debido cumplimiento al Real Decreto 1720/2007, de 21 de Diciembre, por el que se aprueba el reglamento de Desarrollo de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de Diciembre, de protección de datos de carácter personal.</p> <p>C.- Recabar, en determinadas circunstancias, y previa autorización firmada por trabajadores y empleados, para que durante la duración de la relación laboral, la sociedad empleadora, pueda registrar los datos de sus accesos a Internet, así como de sus correos electrónicos, a efectos de control empresarial.</p> <p>D.- Instruir a todos los profesionales de la empresa acerca de que, la protección de la información, obliga a utilizar, únicamente, las herramientas que la empresa pone a su alcance, para cumplir con sus funciones profesionales, dado que, tales herramientas, son seguras. Otras herramientas, como por ejemplo, el correo personal, no garantizan la confidencialidad, disponibilidad, e integridad de la información.</p> <p>E.- En este sentido, están prohibidas en la empresa las siguientes conductas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conectar a una red Recursos tales como otras redes, servidores, dispositivos electrónicos de conexión hub, routers, switches, dispositivos de red inalámbrica o dispositivos con tecnología bluetooth. Para tales conexiones, es necesaria la previa autorización por escrito de la empresa. • Conectar equipos de la red de la empresa a

			<p>equipos conectados a otra red externa, sin la supervisión de la empresa.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utilizar 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. • Enviar por correo electrónico de archivos o correos que puedan ralentizar el tráfico de la red también ha de realizarse previa autorización de la empresa. <p>F.- Los Profesionales y/o empleados están obligados a respetar la información personal, y a no vulnerarla o transgredirla.</p>
Delito	Conductas delictivas	Actividades de Riesgo	Políticas de actuación
<p>DE LAS ESTAFAS ARTÍCULOS 248 A 251 BIS.</p> <p>1. Cometen estafa los que, con ánimo de lucro, utilizaren engaño bastante para producir error en otro, induciéndolo a realizar un acto de disposición en perjuicio propio o ajeno.</p> <p>....</p>	<p>a. Engañar a otro induciéndole a realizar un acto de Disposición en perjuicio propio o ajeno.</p> <p>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.</p> <p>c. Disponer de una cosa ocultando la existencia de cualquier carga sobre la misma.</p> <p>d. Habiéndose enajenado una cosa como libre, enajenarla o gravarla nuevamente, antes de la definitiva transmisión al adquirente.</p> <p>e. Otorgar en perjuicio de tercero un contrato simulado.</p> <p>También manipulaciones informáticas para realizar transferencias, o manipular programas informáticos, o tarjetas de crédito en perjuicio del titular o de tercero</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Operaciones inmobiliarias: venta, alquiler, constitución de hipotecas. 2. Celebración de contratos con terceros, o con otras empresas del Grupo. 3. Captación de inversores para cualesquiera proyectos empresariales. 4. Solicitud de créditos o préstamos. 5. Comunicaciones al Seguro de siniestros. 6. Simulación de siniestros en bienes asegurados. 7. Suscripción de contratos comerciales en operaciones de venta de materiales o servicios. 8. Pago de acreedores. 9. Cobro de Deudores. 10. Situaciones de falta de liquidez de un deudor. 11. Operaciones vinculadas. 	<p>A. Confección y mantenimiento de libro, registros y asientos contables que, con un razonable detalle, reflejen de forma precisa y fiel las transacciones y disposiciones de activos de la Empresa. Estos libros, registros y cuentas, deben ser confeccionados y mantenidos de acuerdo con los métodos internacionalmente aceptados de registro de eventos económicos, y ello con el fundamental objetivo de prevenir disposiciones de fondos que queden fuera del control contable de la empresa.</p> <p>B. Estricto cumplimiento del código de conducta.</p> <p>C. Registro de las operaciones, contratos y negocios jurídicos cuyo importe sea superior a 1.000 €, de los que la empresa</p>

			sea parte, y en especial, de las comunicaciones con las contrapartes.
Delito	Conductas delictivas	Actividades de Riesgo	Políticas de Actuación
<p>FRUSTRACIÓN DE LA EJECUCIÓN. ARTÍCULOS 257 A 258 TER</p> <p>- 1.Será castigado con las penas de prisión de uno a cuatro años y multa de doce a veinticuatro meses:</p> <p>1.º El que se alce con sus bienes en perjuicio de sus acreedores.</p> <p>2.º Quien con el mismo fin realice cualquier acto de disposición patrimonial o generador de obligaciones que dilate, dificulte o impida la eficacia de un embargo o de un procedimiento ejecutivo o de apremio, judicial, extrajudicial o administrativo, iniciado o de previsible iniciación.</p> <p>CAPÍTULO VII BIS DE LAS INSOLVENCIAS PUNIBLES</p> <p>ARTÍCULO 259 A 261 BIS.</p> <p>1. Será castigado con una pena de prisión de uno a cuatro años y multa de ocho a veinticuatro meses quien, encontrándose en una situación de insolvencia actual o inminente, realice alguna de las siguientes conductas:</p>	<p>a. Eludir el pago de deudas mediante la ocultación de bienes y derechos.</p> <p>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.</p> <p>c. Realizar, estando declarado en situación concursal, y sin la preceptiva autorización, actos de disposición patrimonial, o generador de obligaciones destinadas a pagar a uno o más acreedores, privilegiados o no, con posposición del resto.</p> <p>d. Causar o agravar de forma dolosa la situación de crisis económica que con lleve la declaración de concurso.</p> <p>e. Presentar datos falsos relativos al estado contable en un procedimiento concursal con el objetivo de lograr una indebida declaración de concurso.</p>	<p>1.- pago de acreedores.</p> <p>2.- cobro de deudores.</p> <p>3.- Situaciones de falta de liquidez de cualquier sociedad de la empresa.</p> <p>4.- Situaciones de falta de liquidez de un deudor.</p> <p>5- Operaciones vinculadas.</p>	<p>A. Confección y mantenimiento de libro, registros y asientos contables que, con un razonable detalle, reflejen de forma precisa y fiel las transacciones y disposiciones de activos de la Empresa. Estos libros, registros y cuentas, deben ser confeccionados y mantenidos de acuerdo con los métodos internacionalmente aceptados de registro de eventos económicos, y ello con el fundamental objetivo de prevenir disposiciones de fondos que queden fuera del control contable de la empresa.</p> <p>B. Estricto cumplimiento del código de conducta.</p> <p>D. Registro documental de las operaciones, contratos y negocios jurídicos cuyo importe sea superior a 1.000 €, de los que la empresa sea parte,</p> <p>E. Recabar asesoramiento jurídico ante cualquier indicio de que una sociedad de la empresa, o un deudor, se encuentre en una situación de falta de liquidez o insolvencia.</p>
Delito	Conductas delictivas	Actividades de Riesgo	Políticas de Actuación
<p>DE LA ADMINISTRACIÓN DESLEAL Y LA APROPIACIÓN INDEBIDA ARTÍCULO 252 A 254</p> <p>1. Serán punibles con las penas del art. 249 o, en su caso, con las del art. 250, los que teniendo facultades para administrar un patrimonio ajeno, emanadas de la</p>	<p>.a.- Aplicable a quien tiene capacidad de administración, o disposición de fondos de la empresa.</p> <p>b.- Posible apropiación de otros bienes de la empresa</p>	<p>1. .Apropiación de fondos o bienes de la empresa</p>	<p>A.- Confección y mantenimiento de libro, registros y asientos contables que, con un razonable detalle, reflejen de forma precisa y fiel las transacciones y disposiciones de activos de la Empresa. Estos libros, registros y cuentas, deben ser confeccionados y</p>

<p>ley, encomendadas por la autoridad o asumidas mediante un negocio jurídico, las infrinjan excediéndose en el ejercicio de las mismas y, de esa manera, causen un perjuicio al patrimonio administrado.</p> <p>2. Si la cuantía del perjuicio patrimonial no excediere de 400 euros, se impondrá una pena de multa de uno a tres meses.</p>			<p>mantenidos de acuerdo con los métodos internacionalmente aceptados de registro de eventos económicos, y ello con el fundamental objetivo de prevenir disposiciones de fondos que queden fuera del control contable de la empresa.</p> <p>B.- Estricto cumplimiento del código de conducta.</p> <p>C.- Registro documental de las operaciones, contables y financieras, de los que la empresa sea parte,</p>
---	--	--	--

Delito	Conductas delictivas	Actividades de Riesgo	Políticas de Actuación
<p>CAPÍTULO IX. DE LOS DAÑOS. - ARTÍCULO 263 A 267</p> <p>1. El que causare daños en propiedad ajena no comprendidos en otros títulos de este Código, será castigado con multa de seis a veinticuatro meses, atendidas la condición económica de la víctima y la cuantía del daño.</p> <p>Si la cuantía del daño causado no excediere de 400 euros, se impondrá una pena de multa de uno a tres meses.</p>	<p>a.- Ocasionar daños en los locales/oficinas, en los que la empresa desarrolla la actividad, o bien, en instalaciones ajenas, en las que, por motivos laborales, se encuentre presente.</p> <p>b.- Ocasionar daños en bienes muebles, propiedad de la empresa, o de propiedad ajena, a los que, por motivo laboral, tenga acceso.</p> <p>c.- Ocasionar daños en programas o sistemas informáticos, propiedad de la empresa, o de propiedad ajena, a los que tenga acceso.</p>	<p>1.- Manipular elementos peligrosos, o actuar de forma imprudente, dentro de los locales/oficinas, en los que la empresa desarrolla la actividad, o bien, en instalaciones ajenas, en las que, por motivos laborales, se encuentre presente.</p> <p>2.- Manipular, actuando de forma negligente, bienes muebles, propiedad de la empresa, o de propiedad ajena, a los que, por motivo laboral, tenga acceso.</p> <p>3.- Manipular de manera temeraria programas o sistemas informáticos, propiedad de la empresa, o de propiedad ajena, a los que tenga acceso.</p> <p>4.- Utilizar elementos de riesgo, inflamables, y que puedan causar explosión, afectando a bienes inmuebles, o muebles, de todo tipo.</p>	<p>A.- Estricto cumplimiento del código de conducta.</p> <p>B.- Disponer del Plan de Prevención de Riesgos Laborales, en el que se detalle la forma de actuar, tras haber evaluado todos los riesgos, y haber adoptado todas las medidas y protocolos de actuación.</p>

Delito	Conductas delictivas	Actividades de Riesgo	Políticas de Actuación
<p>DE LOS DELITOS RELATIVOS A LA PROPIEDAD INTELECTUAL. ARTÍCULOS 270 A 272.</p> <p>1. Será castigado con la pena de prisión de seis meses a cuatro años y multa de doce a veinticuatro meses el que, con ánimo de obtener un beneficio económico directo o indirecto y en perjuicio de tercero, reproduzca, plagie, distribuya, comunique públicamente o de cualquier otro modo explote económicamente, en todo o en parte, una obra o prestación literaria, artística o científica, o su transformación,</p>	<p>a.- Reproducir, plagiar, distribuir o comunicar públicamente una obra literaria, artística o científica sin la autorización de los titulares de los correspondientes derechos de propiedad intelectual, o sus cesionarios.</p>	<p>1.- Descarga de archivos protegidos por derechos de propiedad intelectual.</p> <p>2.- Gestión de licencias de programas de ordenador.</p> <p>3.- Organización de eventos.</p>	<p>A.- Prohibición de reproducir, copiar, plagiar, distribuir, modificar, ceder o comunicar, total o parcialmente, productos propiedad de la empresa sin la debida autorización previa y escrita de la empresa.</p> <p>B.- Prohibición de reproducir, copiar, plagiar, distribuir, modificar, ceder o comunicar, total o parcialmente, productos propiedad de terceras personas (físicas o jurídicas) sin la debida autorización previa y escrita de las mismas. Dichas terceras</p>

<p>interpretación o ejecución artística fijada en cualquier tipo de soporte o comunicada a través de cualquier medio, sin la autorización de los titulares de los correspondientes derechos de propiedad intelectual o de sus cesionarios.</p>			<p>personas no son únicamente los clientes y proveedores de la empresa, sino cualquier persona física, o entidad ajena a la empresa, aunque no mantenga relación alguna con la empresa.</p> <p>C.- Las prohibiciones anteriores tienen especial relevancia respecto del software, de manera que a los profesionales de la empresa les está prohibido:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Instalar y/o ejecutar en los equipos informáticos de la empresa o de terceros con los que esta tenga relación, software no licenciado, pirateado o crackeado o de cualquier otra manera, ilegalmente adquirido. • Instalar, crear o poseer cualquier herramienta o producto destinado a eliminar la protección del software propietario de tercero.
Delito	Conductas delictivas	Actividades de Riesgo	Políticas de Actuación
<p>DE LOS DELITOS RELATIVOS A LA PROPIEDAD INDUSTRIAL. DE LOS DELITOS COMETIDOS CONTRA EL MERCADO Y LOS CONSUMIDORES ARTÍCULO 273 A 286.-</p> <p>1. Será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años y multa de 12 a 24 meses el que, con fines industriales o comerciales, sin consentimiento del titular de una patente o modelo de utilidad y con conocimiento de su registro, fabrique, importe, posea, utilice, ofrezca o introduzca en el comercio objetos amparados por tales derechos.</p> <p>ARTÍCULO 278</p> <p>1. El que, para descubrir un secreto de empresa se apoderare por cualquier medio de datos, documentos escritos o electrónicos, soportes informáticos u otros objetos que se refieran al mismo, o empleare alguno de los medios o instrumentos señalados en el apartado 1 del art. 197, será castigado con la pena de prisión de</p>	<p>a.- Reproducir, imitar, modificar o usurpar un signo distintivo idéntico o confundible con un derecho de Propiedad Industrial registrado conforme a la legislación de marcas, para distinguir los mismos o similares productos, servicios, actividades o establecimientos para los que el derecho de Propiedad Industrial se encuentre registrado.</p> <p>b.- Poseer, utilizar, ofrecer o introducir en el comercio objetos amparados por tales Derechos de Propiedad Industrial.</p> <p>c.- En cuanto a los delitos contra el Mercado y los consumidores, se producen las conductas recogidas en el apartado de Descubrimiento y Revelación de Secretos.</p>	<p>1.- Utilización de signos distintivos ajenos.</p> <p>2.- Utilización de Invenciones patentables o modelos de utilidad ajenos</p> <p>3.- Utilización de diseños industriales ajenos.</p>	<p>A.- Está prohibido reproducir, copiar, plagiar, distribuir, modificar, ceder o comunicar, total o parcialmente, productos o diseños propiedad de la empresa, sin la debida autorización previa y escrita de la empresa.</p> <p>B.- Está prohibido reproducir, copiar, plagiar, distribuir, modificar, ceder o comunicar, total o parcialmente, productos o diseños propiedad de terceras personas (físicas o jurídicas), sin la debida autorización previa y escrita de las mismas. Dichas terceras personas no son únicamente los clientes y proveedores de la empresa, sino cualquier persona física o entidad ajena a la empresa, aunque no mantenga relación alguna con la empresa.</p>

<p>dos a cuatro años y multa de doce a veinticuatro meses.</p> <p>2. Se impondrá la pena de prisión de tres a cinco años y multa de doce a veinticuatro meses si se difundieren, revelaren o cedieren a terceros los secretos descubiertos.</p> <p>3. Lo dispuesto en el presente artículo se entenderá sin perjuicio de las penas que pudieran corresponder por el apoderamiento o destrucción de los soportes informáticos.</p> <p>ARTÍCULO 279</p> <p>La difusión, revelación o cesión de un secreto de empresa llevada a cabo por quien tuviere legal o contractualmente obligación de guardar reserva, se castigará con la pena de prisión de dos a cuatro años y multa de doce a veinticuatro meses.</p> <p>Si el secreto se utilizara en provecho propio, las penas se impondrán en su mitad inferior.</p>			
Delito	Conductas delictivas	Actividades de Riesgo	Políticas de Actuación
<p>DE LA RECEPCIÓN Y EL BLANQUEO DE CAPITALES - ARTÍCULO 298 A 304.-</p> <p>1. El que, con ánimo de lucro y con conocimiento de la comisión de un delito contra el patrimonio o el orden socioeconómico, en el que no haya intervenido ni como autor ni como cómplice, ayude a los responsables a aprovecharse de los efectos del mismo, o reciba, adquiera u oculte tales efectos, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años.</p>	<p>a).- Recibir y/o comerciar algún tipo de bien, o mercancía con conocimiento de que es robada.</p>	<p>1.- Comerciar con mercancías sin conocimiento de su origen.</p>	<p>A.- Estricto cumplimiento del código de conducta. B.- Mantenimiento de un sistema de libros, cuentas y registros que reflejen exactamente toda operación y disposición de efectivo en la empresa.</p>
Delito	Conductas delictivas	Actividades de Riesgo	Políticas de Actuación
<p>DE LOS DELITOS DE FINANCIACIÓN ILEGAL DE LOS PARTIDOS POLÍTICOS - ARTÍCULO 304 BIS Y 304 TER.-</p> <p>1. Será castigado con una pena de multa del triple al quíntuplo de su valor, el que reciba donaciones o aportaciones destinadas a un partido político, federación, coalición o agrupación de electores con infracción de lo dispuesto en el art. 5.1 de la Ley Orgánica 8/2007, de 4 de julio, sobre financiación de los partidos políticos.</p>	<p>a).- Hacer pagos no permitidos a Partidos Políticos, fundamentalmente destinados a obtener prebendas o adjudicaciones a cambio.</p>	<p>1.- Dada la nula relación con Partidos Políticos, tal como se refleja en el Mapa de Riesgo, no existe una probabilidad elevada de riesgo delictivo.</p>	<p>A.- Estricto cumplimiento del Código de Conducta.</p>

Delito	Conductas delictivas	Actividades de Riesgo	Políticas de Actuación
<p>DE LOS DELITOS CONTRA LA HACIENDA PÚBLICA Y CONTRA LA SEGURIDAD SOCIAL - ARTÍCULO 305 A 310 BIS.-</p> <p>1. El que, por acción u omisión, defraude a la Hacienda Pública estatal, autonómica, foral o local, eludiendo el pago de tributos, cantidades retenidas o que se hubieran debido retener o ingresos a cuenta, obteniendo indebidamente devoluciones o disfrutando beneficios fiscales de la misma forma, siempre que la cuantía de la cuota defraudada, el importe no ingresado de las retenciones o ingresos a cuenta o de las devoluciones o beneficios fiscales indebidamente obtenidos o disfrutados exceda de ciento veinte mil euros será castigado con la pena de prisión de uno a cinco años y multa del tanto al séxtuplo de la citada cuantía, salvo que hubiere regularizado su situación tributaria en los términos del apartado 4 del presente artículo. La mera presentación de declaraciones o autoliquidaciones no excluye la defraudación, cuando ésta se acredite por otros hechos. Además de las penas señaladas, se impondrá al responsable la pérdida de la posibilidad de obtener subvenciones o ayudas públicas y del derecho a gozar de los beneficios o incentivos fiscales o de la Seguridad Social durante el período de tres a seis años.</p>	<p>a).- Defraudar a la Hacienda Pública Estatal, autonómica o Local en más de 120.000 €.</p> <p>b).- Defraudar a la Hacienda Pública de la Comunidad Europea en más de 50.000 €.</p> <p>c).- Defraudar a la Seguridad Social en más de 120.000 €.</p> <p>d).- Obtener subvenciones desgravaciones o ayudas de las Administraciones Públicas de más de 120.000 €, falseando las condiciones requeridas para su Concesión u ocultando las que la hubiesen impedido.</p>	<p>1.- Registro de Operaciones en libros contables y formulación de cuentas anuales.</p> <p>2.- Liquidación y autoliquidación de obligaciones tributarias.</p> <p>3).- Solicitud de subvenciones y ayudas públicas.</p> <p>4).- Liquidación de obligaciones con la Seguridad Social.</p>	<p>A.- Mantenimiento de un sistema de cuentas y registros que reflejen exactamente toda operación y disposición de efectivo de la empresa.</p> <p>B.- Está prohibida 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.</p> <p>C.- Estricto cumplimiento de la normativa contable y Fiscal, y de la Seguridad Social.</p> <p>D.- En los procesos de solicitud y obtención de subvenciones y ayudas públicas está terminantemente prohibido en la empresa la realización de las siguientes actuaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El incumplimiento o alteración de cualquier forma de cualquiera de las condiciones previstas, o forma de ejecución del proyecto, para el que fue concedida la subvención o ayuda. • El falseamiento, alteración, u omisión de cualquier dato o información sobre el proyecto en ejecución en los correspondientes reportes de seguimiento al organismo público correspondiente. • 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 concedente, es falsa o incompleta.
<p>DE LOS DELITOS CONTRA LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES. ARTÍCULO 311 A 318 BIS.-</p> <p>Serán castigados con las penas de prisión de seis meses a seis años y multa de seis a doce meses:</p> <p>1.º Los que, mediante engaño o abuso de situación de necesidad, impongan a los trabajadores a su</p>	<p>a).- Mediante engaño, o abuso de situación de necesidad impongan a los trabajadores a su servicio condiciones laborales o de seguridad social que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tengan reconocidas por Disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual.</p>	<p>1.- Tener trabajadores sin contrato o menores realizando trabajos para la empresa de manera que no se cumple con la edad mínima de contratación.</p> <p>2.- No respetarse los Derechos de los Trabajadores.</p> <p>3.- Carecer de un plan de prevención de riesgos laborales, así como no facilitar a los trabajadores los medios</p>	<p>A.- Mantener archivada, y comprobación mensual de las nóminas de los trabajadores y contratos de trabajo.</p> <p>B.- Estricto cumplimiento del Código de Conducta.</p> <p>C.- Respetar los horarios de trabajo y los derechos que han ido adquiriendo los trabajadores de la empresa a lo largo de un año.</p>

<p>servicio condiciones laborales o de Seguridad Social que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual.</p> <p>2.º Los que den ocupación simultáneamente a una pluralidad de trabajadores sin comunicar su alta en el régimen de la Seguridad Social que corresponda o, en su caso, sin haber obtenido la correspondiente autorización de trabajo, siempre que el número de trabajadores afectados sea al menos de:</p> <p>a) el veinticinco por ciento, en las empresas o centros de trabajo que ocupen a más de cien trabajadores,</p> <p>b) el cincuenta por ciento, en las empresas o centros de trabajo que ocupen a más de diez trabajadores y no más de cien, o</p> <p>c) la totalidad de los mismos, en las empresas o centros de trabajo que ocupen a más de cinco y no más de diez trabajadores.</p> <p>3.º Los que en el supuesto de transmisión de empresas, con conocimiento de los procedimientos descritos en los apartados anteriores, mantengan las referidas condiciones impuestas por otro.</p>	<p>b).- Los que produzcan una grave discriminación en el empleo público o privado contra alguna persona por razón de su ideología, religión, o creencias, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o minusvalía, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores por el parentesco con otros trabajadores de la empresa, o por el uso de alguna de las lenguas oficiales, dentro del estado español.</p> <p>c).- Los que, con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales, y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física.</p>	<p>adecuados para garantizar la seguridad de estos durante la ejecución de sus trabajos.</p>	<p>D.- Se debe disponer de un plan de prevención de Riesgos Laborales, de acuerdo a los requisitos de la empresa. Se deben de haber evaluado todos los riesgos de la empresa, y haber tomado las medidas oportunas para minimizarlos. Se debe de haber notificado a los trabajadores los riesgos asociados a su puesto de trabajo. Se deben de haber proporcionado, por parte de la empresa, los medios de trabajo oportunos y legales, que garanticen la seguridad de los trabajadores. Los trabajadores están en su Derecho de pasar una revisión médica anual por parte de la empresa.</p>
Delito	Conductas delictivas	Actividades de Riesgo	Políticas de Actuación
<p>DE LOS DELITOS CONTRA LOS RECURSOS NATURALES Y EL MEDIO AMBIENTE - ARTÍCULO 325 A 331.-</p> <p>1. Será castigado con las penas de prisión de seis meses a dos años, multa de diez a catorce meses e inhabilitación especial para profesión u oficio por tiempo de uno a dos años el que, contraviniendo las leyes u otras disposiciones de carácter general protectoras del medio ambiente, provoque o realice directa o indirectamente emisiones, vertidos, radiaciones, extracciones o excavaciones, aterramientos, ruidos, vibraciones, inyecciones o depósitos, en la atmósfera, el suelo, el subsuelo o las aguas terrestres, subterráneas o marítimas, incluido el alta mar, con incidencia incluso en los espacios transfronterizos, así como las captaciones de aguas que, por sí mismos o conjuntamente con otros, cause o pueda causar daños sustanciales a la calidad del aire, del suelo o de las aguas, o a animales o plantas.</p>	<p>a).- Contraviniendo las leyes u otras Disposiciones de carácter general, protectoras del medio ambiente, provocar o realizar directa o indirectamente emisiones,, vertidos radiaciones, extracciones o excavaciones, aterramientos, ruidos, vibraciones, inyecciones o depósitos en la atmosfera, 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 puedan perjudicar gravemente el equilibrio de los sistemas naturales.</p>	<p>1.- Gestionando los residuos que genera la empresa de manera ilegal, y sin ningún control.</p> <p>2.- No disponer de las licencias ambientales (licencia de actividad) correspondientes.</p> <p>3.- Vertidos ilegales al alcantarillado público o cauces fluviales.</p> <p>4.- Emisiones de ruidos y vibraciones por encima de los niveles permitidos.</p> <p>5.- Emisiones a la atmósfera por encima de los niveles máximos permitidos.</p>	<p>A.- Siempre que proceda, se deberán gestionar los residuos de la empresa a través de gestiones autorizadas.</p> <p>B.- La empresa debe disponer, si es necesario por la actividad, de una Licencia de actividad medioambiental emitida por el Ayuntamiento.</p> <p>C.- Siempre que proceda, no se pueden Vertidos ilegales al alcantarillado público o cauces fluviales. Se deben realizar análisis de vertidos si es necesario.</p> <p>D.- Siempre que proceda, no se pueden realizar ruidos y/o vibraciones que superen los máximos legales. Se deben realizar estudios de ruidos para garantizar que el ruido no supera los niveles legislados.</p> <p>E.- Siempre que proceda, no se pueden realizar emisiones a la atmosfera que superen los máximos legales. Se deben de realizar análisis ambientales para garantizar que las</p>

			emisiones no superan los niveles legislados.
Delito	Conductas delictivas	Actividades de Riesgo	Políticas de Actuación
<p>DE LOS DELITOS CONTRA LA SEGURIDAD VIAL - ARTÍCULO 379 A 385 TER.-</p> <p>1. El que condujere un vehículo de motor o un ciclomotor a velocidad superior en sesenta kilómetros por hora en vía urbana o en ochenta kilómetros por hora en vía interurbana a la permitida reglamentariamente, será castigado con la pena de prisión de tres a seis meses o con la de multa de seis a doce meses o con la de trabajos en beneficio de la comunidad de treinta y uno a noventa días, y, en cualquier caso, con la de privación del derecho a conducir vehículos a motor y ciclomotores por tiempo superior a uno y hasta cuatro años.</p> <p>2. Con las mismas penas será castigado el que condujere un vehículo de motor o ciclomotor bajo la influencia de drogas tóxicas, estupefacientes, sustancias psicotrópicas o de bebidas alcohólicas. En todo caso será condenado con dichas penas el que condujere con una tasa de alcohol en aire espirado superior a 0,60 miligramos por litro o con una tasa de alcohol en sangre superior a 1,2 gramos por litro.</p>	<p>a).- Contraviniendo las leyes y otras disposiciones de carácter general que atenten contra la seguridad vial.</p>	<p>1.- Conducción bajo la influencia de bebidas alcohólicas.</p> <p>2.- Conducción bajo la influencia de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas.</p> <p>3.- Negativa a someterse a las pruebas legalmente establecidas para la comprobación de las tasas de alcoholemia y la presencia de drogas.</p> <p>4.- Exceso de velocidad.</p> <p>5.- Conducción temeraria.</p>	<p>A.- En el caso de recibir cualquier tipo de sanción correspondiente a la realización de alguno de los delitos especificados se procederá a identificar al responsable. La sanción correrá a cargo de la persona identificada.</p>
Delito	Conductas delictivas	Actividades de Riesgo	Políticas de Actuación
<p>ARTÍCULO 424 A 427 BIS. COHECHO.</p> <p>1. El particular que ofreciere o entregare 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 un acto propio de su cargo, para que no realice o retrase el que debiera practicar, o en consideración a su cargo o función, será castigado en sus respectivos casos, con las mismas penas de prisión y multa que la autoridad, funcionario o persona corrompida.</p> <p>2. Cuando un particular entregare la dádiva o retribución atendiendo la solicitud de la autoridad, funcionario público o persona que participe en el ejercicio de la</p>	<p>a).- 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 un acto propio de su cargo, para que no realice o retrase el que debería practicar, o en consideración a su cargo o función.</p>	<p>1.- Relaciones con las administraciones públicas.</p>	<p>A.- Estricto cumplimiento del Código de Conducta.</p> <p>B.- Cualquier contacto o negociación con funcionarios o exfuncionarios públicos para explorar su posible contratación como empleados, o profesionales de la empresa, está sometida a las normas que sobre conflicto de intereses rijan en cada jurisdicción local e, incluso se puede dar el caso de una contratación en determinadas condiciones esté prohibida, incluso, aunque el funcionario esté ya retirado o jubilado.</p> <p>C.- Está prohibido cualquier trato con funcionario público o autoridad administrativa para obtener ventaja en la posición comercial de la empresa ante la administración para la que trabaja el funcionario,</p>

<p>función pública, se le impondrán las mismas penas de prisión y multa que a ellos les correspondan.</p> <p>3. Si la actuación conseguida o pretendida de la autoridad o funcionario tuviere relación con un procedimiento de contratación, de subvenciones o de subastas convocados por las Administraciones o entes públicos, se impondrá al particular y, en su caso, a la sociedad, asociación u organización a que representare la pena de inhabilitación para obtener subvenciones y ayudas públicas, para contratar con entes, organismos o entidades que formen parte del sector público y para gozar de beneficios o incentivos fiscales y de la Seguridad Social por un tiempo de cinco a diez años.</p>			<p>mediante contraprestación pasada o futura, por acciones legales o ilegales, llevadas a cabo por el funcionario en beneficio de la empresa.</p> <p>D.- Mantenimiento de un sistema de libros, cuentas o registros que reflejen exactamente toda operación y disposición de efectivo en la empresa.</p>
Delito	Conductas delictivas	Actividades de Riesgo	Políticas de Actuación
<p>DEL TRÁFICO DE INFLUENCIAS.- ARTÍCULO 429 A 431.</p> <p>El particular que influyere en un funcionario público o autoridad prevariándose de cualquier situación derivada de su relación personal con éste o con otro funcionario público o autoridad para conseguir una resolución que le pueda generar directa o indirectamente un beneficio económico para sí o para un tercero, será castigado con las penas de prisión de seis meses a dos años, multa del tanto al duplo del beneficio perseguido u obtenido, y prohibición de contratar con el sector público, así como la pérdida de la posibilidad de obtener subvenciones o ayudas públicas y del derecho a gozar de beneficios o incentivos fiscales y de la Seguridad Social por tiempo de seis a diez años. Si obtuviere el beneficio perseguido, estas penas se impondrán en su mitad superior.</p>	<p>a).- Influir en un funcionario público, o autoridad prevariándose de cualquier situación derivada de su relación personal con este o con otro funcionario público, o autoridad, para conseguir una resolución que le pueda generar directa o indirectamente un beneficio económico para sí, o para un tercero.</p>	<p>1.- Relaciones con las administraciones públicas.</p>	<p>A.- Estricto cumplimiento del Código de Conducta.</p> <p>B.- Está prohibido cualquier trato con funcionario público o autoridad administrativa para obtener ventaja en la posición comercial de la empresa ante la administración para la que trabaja el funcionario, mediante contraprestación pasada o futura, por acciones legales o ilegales, llevadas a cabo por el funcionario en beneficio de la empresa.</p>
Delito	Conductas delictivas	Actividades de Riesgo	Políticas de Actuación
<p>DE LA FALSIFICACIÓN DE MONEDA Y EFECTOS TIMBRADOS.- ARTÍCULOS 386 A 389.</p> <p>1. Será castigado con la pena de prisión de ocho a doce años y multa del tanto al décuplo del valor aparente de la moneda.</p> <p>1. ° El que altere la moneda o fabrique moneda falsa.</p>	<p>a).- Engañar a otro induciéndole a realizar un acto de Disposición en perjuicio propio o ajeno, mediante la utilización de moneda o billetes falsos.</p>	<p>1.- pago de acreedores.</p> <p>2.- cobro de deudores.</p>	<p>A.- Confección y mantenimiento de libro, registros y asientos contables que, con un razonable detalle, reflejen de forma precisa y fiel las transacciones y disposiciones de activos de la Empresa. Estos libros, registros y cuentas, deben ser confeccionados y mantenidos de acuerdo con los métodos</p>

<p>2. ° El que exporte moneda falsa o alterada o la importe a España o a cualquier otro Estado miembro de la Unión Europea.</p> <p>3. ° El que transporte, expendo o distribuya moneda falsa o alterada con conocimiento de su falsedad.</p> <p>2. Si la moneda falsa fuera puesta en circulación se impondrá la pena en su mitad superior. La tenencia, recepción u obtención de moneda falsa para su expedición o distribución o puesta en circulación será castigada con la pena inferior en uno o dos grados, atendiendo al valor de aquélla y al grado de connivencia con el falsificador, alterador, introductor o exportador.</p> <p>3. El que habiendo recibido de buena fe moneda falsa la expendo o distribuya después de constarle su falsedad será castigado con la pena de prisión de tres a seis meses o multa de seis a veinticuatro meses. No obstante, si el valor aparente de la moneda no excediera de 400 euros, se impondrá la pena de multa de uno a tres meses.</p> <p>4. Si el culpable perteneciere a una sociedad, organización o asociación, incluso de carácter transitorio, que se dedicare a la realización de estas actividades, el Juez o Tribunal podrá imponer alguna o algunas de las consecuencias previstas en el <u>art. 129</u> de este Código.</p> <p>5. Cuando, de acuerdo con lo establecido en el <u>artículo 31 bis</u>, una persona jurídica sea responsable de los anteriores delitos, se le impondrá la pena de multa del triple al décuplo del valor aparente de la moneda. Atendidas las reglas establecidas en el artículo 66 bis, los jueces y tribunales podrán asimismo imponer las penas recogidas en las <u>letras b) a g) del apartado 7 del artículo 33</u>.</p>			<p>internacionalmente aceptados de registro de eventos económicos, y ello con el fundamental objetivo de prevenir disposiciones de fondos que queden fuera del control contable de la empresa.</p> <p>B.- Estricto cumplimiento del código de conducta.</p>
Delito	Conductas delictivas	Actividades de Riesgo	Políticas de Actuación
<p>DE LA FALSIFICACIÓN DE TARJETAS DE CRÉDITO Y DÉBITO Y CHEQUES DE VIAJE.- ARTÍCULO 399 BIS</p> <p>1. El que altere, copie, reproduzca o de cualquier otro modo falsifique tarjetas de crédito o débito o cheques de viaje, será castigado con la pena de prisión de cuatro a</p>	<p>a).- Engañar a otro induciéndole a realizar un acto de Disposición en perjuicio propio o ajeno, mediante la utilización de tarjetas o cheques</p>	<p>1.- pago de acreedores. 2.- cobro de deudores.</p>	<p>A. Confección y mantenimiento de libro, registros y asientos contables que, con un razonable detalle, reflejen de forma precisa y fiel las</p>

<p>ocho años. Se impondrá la pena en su mitad superior cuando los efectos falsificados afecten a una generalidad de personas o cuando los hechos se cometan en el marco de una organización criminal dedicada a estas actividades.</p> <p>Cuando de acuerdo con lo establecido en el <u>art. 31 bis</u> una persona jurídica sea responsable de los anteriores delitos, se le impondrá la pena de multa de dos a cinco años.</p> <p>Atendidas las reglas establecidas en el <u>art. 66 bis</u>, los Jueces y Tribunales podrán asimismo imponer las penas recogidas en las <u>letras b) a g) del apartado 7 del art. 33</u>.</p> <p>2. La tenencia de tarjetas de crédito o débito o cheques de viaje falsificados destinados a la distribución o tráfico será castigada con la pena señalada a la falsificación.</p> <p>3. El que sin haber intervenido en la falsificación usare, en perjuicio de otro y a sabiendas de la falsedad, tarjetas de crédito o débito o cheques de viaje falsificados será castigado con la pena de prisión de dos a cinco años.</p>			<p>transacciones y disposiciones de activos de la Empresa. Estos libros, registros y cuentas, deben ser confeccionados y mantenidos de acuerdo con los métodos internacionalmente aceptados de registro de eventos económicos, y ello con el fundamental objetivo de prevenir disposiciones de fondos que queden fuera del control contable de la empresa.</p> <p>B. Estricto cumplimiento del código de conducta.</p>
--	--	--	--

A continuación, y para tratar de clarificar el cuadro de delitos, se hace una correspondencia de aquellos que no aparecen con la misma denominación en el Mapa de Riesgo. Hay delitos que aparecen en el Mapa de Riesgo, pero bien porque aparecen con Porcentaje 0%, que supone que es imposible que a **CESOL**, se la pudiera considerar Responsable Penal de esos delitos, o incluso, aunque aparezcan con un porcentaje pequeño, resulta casi imposible que se cometan en nombre de la entidad, y que eso suponga una Responsabilidad Penal para **CESOL**.

También es posible que, alguno de los delitos que aparecen en el cuadro, pudieran ser incluidos en algún otro apartado del Mapa de Riesgo, en función de las respuestas que se dan para la elaboración del Mapa.

Delito	Correspondencia de los delitos con el Mapa de Riesgo
Descubrimiento y revelación de Secretos, Artículos 197 a 201.	Estos delitos están recogidos en el Mapa de Riesgo en el apartado de Delitos contra la Intimidad y el Allanamiento Informático.
De la administración desleal y la apropiación indebida Artículos 252 A 254	Estos delitos están recogidos en el Mapa de Riesgo en el apartado de Corrupción, y también pueden incardinarse en el apartado de Estafas y fraudes, en aquellos referentes a falsificación de monedas, cheques o tarjetas de crédito
CAPÍTULO IX. De los daños. - ARTÍCULO 263 A 267.	Estos delitos podrían ser más amplios, pero estarían incluidos en el apartado de Daños Informáticos, entendiéndose que no se pueden realizar otro tipo de daños, en perjuicio de CESOL.
De los delitos relativos a la propiedad intelectual.- Artículos 270 a 272. De los delitos relativos a la propiedad industrial.- De los delitos cometidos contra el Mercado y los consumidores Artículo 273 a 286.-	Todo este conjunto de Delitos, están recogidos en el Mapa de Riesgo dentro de los Delitos contra la Propiedad Intelectual, contra el Mercado y los Consumidores, incluyendo aquí los de Propiedad Industrial.
De los delitos contra los derechos de los trabajadores. Artículo 311 a 318 Bis.-	En este apartado, se incluyen los delitos contra los trabajadores extranjeros, como aparece en el Mapa de Riesgo.
De los delitos contra la Seguridad Vial - Artículo 379 a 385 TER.-	Este apartado no aparece en el Mapa de Riesgo, expresamente, pero hemos considerado importante incluirlo, dado que puede darse el supuesto en el caso de personas que conduzcan vehículos pertenecientes a la entidad, lo que podría suponer una responsabilidad.

PARTE V:

CÓDIGO DE CONDUCTA

1. INTRODUCCIÓN

El presente documento, ha sido propuesto para su aprobación, y expone el conjunto de normas y principios generales y de conducta profesional que resultan de aplicación a todos los Representantes, (Director General y Junta Directiva de **CESOL**), Empleados y Colaboradores de **CESOL**, que resultan válidos para establecer los parámetros orientadores de la cultura corporativa de nuestra Entidad.

2. PILARES DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

En particular, y entre cualesquiera principios y valores corporativos de **CESOL**, el presente Código está construido por los siguientes pilares fundamentales:

- ♦ Los principios estructurales éticos, que deberán regir cualquier comportamiento o actuación de **CESOL**, con carácter general, respecto a todos los agentes económicos y sociales en los que se pretende generar confianza.
- ♦ Los criterios de comportamiento de los Representantes, (Director General y Junta Directiva de **CESOL**), Empleados y Colaboradores de **CESOL**, 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, organismos públicos, competidores, etc.
- ♦ Los mecanismos de implementación a los efectos de establecer sistemas de control para el cumplimiento y desarrollo corporativo del Código de Conducta y de la totalidad de los principios estructurales éticos y criterios de comportamiento en él contenidos.

3. DESTINATARIOS

El presente Código de Conducta tiene como destinatarios a los Representantes, (Director General y Junta Directiva de **CESOL**), Empleados y Colaboradores de **CESOL**

CESOL promoverá que todas las Entidades controladas por esta y los principales proveedores y colaboradores con los que se relacione adopten una conducta conforme a los principios estructurales éticos del presente Código.

4. PRINCIPIOS ESTRUCTURALES ÉTICOS

Todos los Representantes, (Director General y Junta Directiva de **CESOL**), Empleados y Colaboradores de **CESOL** mantendrán un estricto respeto al ordenamiento jurídico vigente en todos los territorios en los que **CESOL** desarrolla su actividad.

De acuerdo con lo indicado anteriormente, toda actuación de **CESOL** y de las personas que la integran guardarán 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 **CESOL** deberá respetar diligentemente el ordenamiento jurídico vigente, y también el Código de Conducta y los reglamentos internos de **CESOL**, en el caso de que no dispongan de un Código y Reglamentos similares.

CESOL orienta su propia actividad a satisfacer y a defender a sus propios clientes, atendiendo todas las solicitudes que puedan favorecer la mejora de la calidad de los servicios prestados.

CESOL cuenta con una sólida reputación gracias a su dilatada experiencia y a un equipo humano, solvente, leal y comprometido con los valores y el saber hacer que conforman la cultura de **CESOL**.

Todos y cada uno de sus Representantes, (Director General y Junta Directiva de **CESOL**), Empleados y Colaboradores participarán en la tarea de fortalecer el prestigio de **CESOL** y de velar por su reputación.

Fomento y protección de nuestros recursos humanos.

Las personas de **CESOL** son un factor indispensable para su éxito. **CESOL** promoverá el desarrollo profesional de las personas, teniendo en cuenta el equilibrio posible entre los objetivos de la Entidad y las necesidades y expectativas del Director General, y de los empleados. Asimismo, **CESOL** fomentará la permanente adaptación y mejora de las competencias y capacidades de toda la organización.

De manera especial, la Prevención de Riesgos Laborales es un capítulo prioritario para la Entidad, y por ello **CESOL** 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 **CESOL**.

Respeto y compromiso de CESOL con la Comunidad y el entorno.

CESOL está firmemente comprometida con la protección y el respeto al medio ambiente y por ello realiza su actividad bajo la premisa de minimizar los impactos ambientales negativos y prevenir la contaminación.

Confidencialidad y transparencia en todas las relaciones de CESOL.

La información es uno de los principales activos de **CESOL** para la gestión de sus actividades.

Todos los Representantes, (Director General y Junta Directiva de **CESOL**), Empleados y Colaboradores de **CESOL** 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.

CESOL se compromete a transmitir información sobre la Asociación de forma completa y veraz, que permita a los Miembros/Asociados, analistas y a los restantes grupos de interés, formarse un juicio objetivo sobre **CESOL**.

5. CRITERIOS DE COMPORTAMIENTO

Los criterios de comportamiento específicos respecto a cada uno de los colectivos y personas con los que **CESOL** se relaciona, deberán inspirarse y aplicarse de acuerdo con el más estricto cumplimiento del ordenamiento jurídico, que informará en todo caso su aplicación, y estarán principalmente orientados:

- A la calidad y la excelencia en el servicio para obtener la fidelidad de nuestros clientes.
- A la reputación y prestigio que debemos transmitir a nuestros proveedores y colaboradores de negocio.
- Al fomento y protección de nuestros trabajadores.
- Al cumplimiento de la más estricta legalidad.
- Al respeto y compromiso con la comunidad y el entorno.
- A la transparencia de nuestras actividades respecto a los mercados organizados en los que participamos.

Relaciones con clientes.

Honestidad y responsabilidad profesional. Cualquier relación con nuestros clientes debe cumplir con un elevado compromiso de honestidad y responsabilidad profesional, además de respetar la normativa que resulte de aplicación a la relación con nuestros clientes.

Por ello, se deberán respetar los compromisos adquiridos con los clientes, anunciando con la debida antelación cualquier cambio, modificación, alteración o variación en los acuerdos verbales y escritos, fomentar la transparencia de las relaciones de nuestra organización y ser íntegros en todas las actuaciones profesionales con nuestros clientes.

Contratos y actividad promocional con clientes. Los contratos, y la actividad promocional con los clientes de **CESOL** deben ser:

- Clara y directa.
- Conforme con las normativas vigentes, sin recurrir a prácticas elusivas o de cualquier modo, incorrectas.
- Completa, de modo que nuestros clientes dispongan de toda la información relevante para la toma de decisiones.

CESOL se compromete a no utilizar instrumentos publicitarios engañosos o falsos. La actividad de comercialización deberá realizarse con el ofrecimiento de toda la información relevante a nuestros clientes, para una adecuada toma de decisiones.

Confidencialidad y privacidad. La información de nuestros clientes de carácter sensible deberá ser tratada con absoluta reserva y confidencialidad y no podrá ser facilitada más que a sus legítimos titulares, o bajo requerimiento oficial siempre con las debidas garantías jurídicas.

Las gestiones comerciales con clientes deben realizarse, cuando sea oportuno, en un entorno que pueda garantizar la privacidad y confidencialidad de las conversaciones, negociaciones y documentación utilizada.

Regalos, obsequios y favores. **CESOL** no realizará ni admitirá ningún tipo de regalo u

obsequio que pueda ser interpretado como algo que excede las prácticas comerciales o de cortesía normales.

Oportunidad de negocio Ningún Representante, (Director General y Junta Directiva de **CESOL**), Empleados y Colaboradores de **CESOL** podrá realizar, en beneficio propio o de personas vinculadas, inversiones o cualesquiera operaciones que comprometan los bienes de **CESOL**, de las que haya tenido conocimiento con ocasión de su actuación profesional, cuando la inversión o la operación hubiera sido ofrecida a **CESOL**, siempre que **CESOL** no haya desestimado dicha inversión u operación sin mediar influencia del correspondiente profesional.

Recursos humanos.

Contratación del personal y promoción profesional. **CESOL** evita cualquier forma de discriminación con respecto a sus propios trabajadores.

Formación. **CESOL** pone a disposición de todos los trabajadores herramientas informativas y formativas con el objetivo de valorar sus competencias específicas y desarrollar el valor profesional de las personas.

Igualdad de género. Los Representantes, (Director General y Junta Directiva de **CESOL**), Empleados y Colaboradores de **CESOL** respetarán el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. En general, promoverán activamente la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, avanzando en el establecimiento de medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral y familiar.

CESOL adoptará las medidas y decisiones oportunas ante cualquier actuación que constituya o cause discriminación por razón de sexo.

Seguridad y salud laboral. **CESOL** declara su firme compromiso de mantener y desarrollar el sistema de Prevención de Riesgos implantado, asumiendo la protección de los trabajadores como principal objetivo en esta materia e impulsando la integración de la Prevención a todos los niveles de la Entidad.

CESOL adoptará las medidas necesarias para eliminar o reducir los riesgos, garantizando el cumplimiento de los requisitos legales aplicables, promoviendo la consulta y participación de los trabajadores, y concienciando y sensibilizando a todos los empleados en la prevención de riesgos.

Integridad Moral. **CESOL** se compromete a tutelar la integridad moral de sus profesionales garantizando el derecho a condiciones de trabajo respetuosas con la dignidad de la persona. Se adoptarán las medidas necesarias para impedir y en su caso, corregir el acoso sexual, el acoso laboral, y cualquier otra forma de violencia o discriminación, evitándose en todos los Representantes, (Director General y Junta Directiva de **CESOL**), Empleados y colaboradores de **CESOL** comportamientos o discursos que puedan dañar la sensibilidad personal.

Relaciones con los organismos públicos.

Legalidad e integridad en nuestras relaciones con los organismos públicos. El principio que guiará en todo momento las relaciones entre **CESOL** y los organismos públicos, autoridades y funcionarios con los que se interactúe será el del más estricto cumplimiento del ordenamiento jurídico que resulte de aplicación.

En particular, se prestará especial atención en el estricto cumplimiento de las distintas normativas fiscales, de seguridad social y de prevención del blanqueo de capitales que resulten de aplicación.

Regalos, obsequios y favores. Las prohibiciones señaladas (Regalos, obsequios y favores para **CESOL**), relativas a los regalos, obsequios y favores, se aplica igualmente a la relación de **CESOL** con los organismos públicos.

CESOL no realizará a funcionarios públicos, autoridades u organismos públicos en general ni admitirá de ellos, ningún tipo de regalo u obsequio que pueda ser interpretado como algo que excede las prácticas de cortesía normales.

CESOL se abstendrá de prácticas no permitidas por la legislación aplicable, por los usos comerciales o por los códigos éticos o de conducta, en el caso de que se conocieran, de las administraciones u organismos públicos con las que mantiene relaciones.

Derecho de la competencia y organismos reguladores. **CESOL** cumple y se compromete a cumplir con cualquier normativa de ámbito local o nacional en materia de derecho de la competencia y colaborará con las autoridades que regulan el mercado.

Relaciones con la Comunidad y el entorno.

CESOL dispone de políticas ambientales y de un desarrollo sostenible, de conformidad con la legislación medioambiental.

Operaciones en los mercados organizados.

CESOL cumple en todo momento con sus obligaciones legales en materia de información pública periódica, comunicación de hechos relevantes y demás deberes de transparencia, con sometimiento pleno a la regulación.

En particular, por lo que respecta a la información financiera, **CESOL** presta especial atención a que la citada información se elabore de un modo veraz y se registre y difunda al mercado de forma conveniente.

Control de la información.

Todas las partes (Director General, Junta Directiva de **CESOL**, Empleados y colaboradores) relacionadas con **CESOL** que posean información privilegiada, tienen la obligación de salvaguardarla y adoptar las medidas adecuadas para evitar que tal información pueda ser objeto de utilización abusiva o desleal y, en su caso, tomarán de inmediato las medidas necesarias para corregir las consecuencias que de ello se hubieran derivado, a excepción de comunicaciones con las autoridades judiciales o administrativas en los términos previstos en la Ley.

6. IMPLEMENTACIÓN

El Comité de Cumplimiento de **CESOL**, ya descrito en la PARTE I de este Manual, será el órgano delegado, encargado de la vigilancia de las situaciones que puedan vulnerar el Código de Conducta, y por tanto, del cumplimiento del Manual.

El Código de Conducta se da a conocer a los implicados internos y externos mediante actividades de comunicación específicas y a través de su publicación en la página web de **CESOL**

Con el fin de asegurar una correcta comprensión del Código de Conducta a todos los niveles, se podrá establecer un plan anual de formación destinado a favorecer el conocimiento de los principios y de las normas éticas previstas en el presente Código de Conducta.

PARTE VI:

APROBACIÓN Y REVISIÓN DEL MANUAL DE CUMPLIMIENTO PENAL

1. APROBACIÓN DEL MANUAL

El presente Manual, en su revisión 0, fue aprobado por la Junta Directiva en su reunión de fecha 23 de septiembre de 2020.

2. REVISIÓN DEL MANUAL

El presente Manual se revisará y, eventualmente, se modificará:

- ♦ Siempre que se produzcan cambios relevantes en la organización, en la estructura de control, o en la actividad desarrollada por **CESOL** que así lo aconsejen.
- ♦ Siempre que haya modificaciones legales o jurisprudenciales relevantes, que así lo aconsejen, en el plazo de 6 meses desde la modificación.
- ♦ Siempre que se pongan de manifiesto infracciones relevantes de sus disposiciones que, igualmente, lo aconsejen.

El presente Manual se revisará, aun cuando no se produzca ninguna de las circunstancias anteriormente dichas, al menos una vez al año.

Siempre que las circunstancias lo exijan, se reevaluarán los riesgos de comisión de conductas delictivas, a los que se hace referencia en el Manual, actualizando el consiguiente Mapa de Riesgo interno, y, en cualquier caso, dicha reevaluación se hará con una periodicidad, al menos, de tres años.

ANEXO I:

MAPA DE RIESGO

ANEXO I

MAPA DE RIESGO - RIESGOS ASUMIDOS POR CESOL

Para la realización del **Mapa de Riesgo**, así como la posterior elaboración del Manual se ha realizado una entrevista, con el Director General y la Secretaria General de **CESOL**, y con la contestación de un cuestionario, con preguntas que hacen referencia a las actividades a las que se dedica **CESOL**, y permite detectar e identificar de manera gráfica los riesgos y amenazas globales de ámbito penal en la organización empresarial. Nos permite visualizar las amenazas de ámbito penal que pueden afectar a cada departamento funcional de la entidad, así como medir la magnitud de cada riesgo penal en sus ámbitos de probabilidad de ocurrencia y de impacto.

En función de este cuestionario, se comprueba si **CESOL** cumple con las obligaciones legales, y en que ámbito de actividad puede existir mayor o menor riesgo de que se cometan actividades que puedan ser calificadas como Delictivas.

Constituye una guía visual que hace posible la determinación de prioridades de atención y de toma de decisiones respecto de los riesgos penales identificados con la finalidad de abordar la fase de seguimiento, vigilancia y control del Cumplimiento. Es una herramienta dirigida a prever los riesgos a los que está expuesta una entidad mediante su identificación y segmentación. El Mapa de riesgo trata de centrarse en la actividad de la Asociación (**CESOL**), lo que suele limitar el tipo de riesgo y área de la misma, pero también trata de ser algo transversal, cubriendo otros tipos de riesgo.

Su presentación gráfica es desarrollada mediante símbolos de uso general, indicando el grado de exposición; es decir la probabilidad de comisión de la conducta delictiva en cada área funcional de la entidad, según sea:

- Alto.
- Medio.
- Bajo.

Dentro de los riesgos legales, el detalle depende, entre otras cosas, del tamaño y sector de la entidad. (Por Ejemplo, una empresa de gestión de residuos está expuesta a la comisión de un delito medioambiental en mayor grado que el resto de empresas). No obstante, hay determinados riesgos que pueden ser comunes a todas las entidadadse.

Los criterios de evaluación de riesgos, de cara a asignar los recursos para prevenir y cuantificar los riesgos, se suelen clasificar según su impacto económico, la probabilidad de que se materialicen; y el área de dedicación de la entidad.

Su presentación gráfica es desarrollada mediante símbolos de uso general, indicando el nivel de impacto. Es decir, la severidad de las consecuencias que podrán ser impuestas a la entidad ante la comisión de un delito.

Teniendo en consideración la grave severidad de las penas contempladas en el Código Penal respecto de los delitos de los que cabe derivar responsabilidad a la persona jurídica y a su órgano de administración, el grado de impacto puede ser igualmente subdividido, según los casos, en:

- Alto.
- Medio.
- Bajo.

Por su parte, ha de señalarse que las Políticas Corporativas que se prevén en el Manual de Cumplimiento Penal están alineadas con las actividades y conductas de riesgo. De igual manera, los procedimientos y directrices implementados tratan de dar cumplida respuesta a las necesidades de control y seguimiento, como método de asegurar el cumplimiento de las políticas corporativas.

La misión del Informe Global de Riesgos queda alineada con las directrices de la ISO 19600 y 19601 en el proceso de “identificar” + “medir” + “monitorizar” la gestión, exponiendo de manera gráfica y resumida la situación actual del riesgo penal en la entidad y sensibilizar a todos los miembros de la organización con la finalidad de mitigar su grado de exposición y planificar las tareas de prevención.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN.

La evaluación del riesgo penal responde a criterios desarrollados por los intervinientes en la función de asesoramiento del Manual de Cumplimiento Penal, a partir de la fase de consultas practicada.

El diagnóstico de evaluación constituye una herramienta de gran valor para definir las prioridades de atención del órgano de administración en la función de minimizar el grado de exposición al riesgo penal de la compañía.

El grado de exposición al riesgo = probabilidad.

Es evaluado en función de la estimación del número de personas de cada departamento expuestas al riesgo analizado, al número estimado de ocasiones en que puede incurrirse en la actividad de riesgo analizada y las respuestas ofrecidas por las personas consultadas.

El grado de impacto = severidad.

Es evaluado en función de la graduación de las penas que, contempladas por el Código Penal, son impuestas por el tipo delictivo objeto de análisis.

Los criterios de evaluación de los riesgos han sido clasificados en:

- Delito a analizar.
- Área funcional o departamento de la entidad...
- Probabilidad de que se materialicen.
- Impacto.

Respecto a la Falta de Medidas de Control, el Porcentaje que se obtiene del Cuestionario, es 0 %, dado que **CESOL** a través de sus Órganos Directivos y Representantes, establece todas las medidas a su Alcance, para minimizar el impacto de cualquier conducta ilegal, implementando los mecanismos necesarios en todas las Áreas, para evitar las posibles responsabilidades que le puedan alcanzar (Auditorías, Prevención de Riesgos Laborales, Protección de Datos), y cumpliendo con el Ordenamiento Jurídico, sin que se permitan conductas de riesgo, a ningún Representante, (Director General y Junta Directiva de **CESOL**), Empleados o Colaboradores de **CESOL**.

MAPA DE RIESGO

RIESGOS ASUMIDOS POR CESOL

