



B I L B A O
Metropoli-30

Plan de Prevención de Delitos y Concienciación sobre Buenas Prácticas Profesionales

Extracto para su difusión

ÍNDICE

1.-INTRODUCCIÓN Y CONCEPTOS GENERALES	2
1.1.- Introducción a la nueva normativa	
1.2.- Tratamiento de la Responsabilidad Penal Corporativa en las Asociaciones y en Bilbao Metropoli-30	
1.3.- Tratamiento de la Responsabilidad Penal de los Directivos de la Asociación	
1.4.- Funciones, Objetivos y Ventajas de implantar un Plan de Prevención de Delitos y Concienciación sobre Buenas Prácticas Profesionales en la Asociación	
1.5.- Mecanismos de Control	
- Mecanismos de Control Existentes	
- Mecanismos que se incluyen en el presente modelo de Prevención de Delitos	
1.6.- Órgano de Control del Cumplimiento Legal	
1.7.- Formación e información	
1.8.- Regimen disciplinario	
2.-RESPONSABILIDAD PENAL DE LA PERSONA JURÍDICA	13
2.1.- Regulación del artículo 31 del Código Penal	
2.2.- Delitos imputables a una persona jurídica y las penas a imponer.	
- Análisis de las penas que se pueden imponer a una persona jurídica	
- Delitos susceptibles de ser imputados a una persona jurídica y, en particular, aquéllos que pudieran ser imputados a una asociación como Bilbao Metropoli-30	
2.3. Responsabilidad Patrimonial. Otras sanciones.	
3.-ESTRUCTURA DE LA ASOCIACIÓN	29
3.1.- Composición de la Asociación	
3.2.- Órganos de Gobierno de la Asociación	
4.-MANUAL DE CONCIENCIACIÓN SOBRE BUENAS PRÁCTICAS PROFESIONALES	36
4.1.- Introducción	
4.2.- Naturaleza del Manual de Concienciación de Buenas Prácticas Profesionales	
4.3.- Destinatarios del Manual de Concienciación de Buenas Prácticas Profesionales	
4.4.- Principios generales que rigen Manual de Concienciación de Buenas Prácticas Profesionales	
4.5.- Pilares Maestros Del Manual De Concienciación De Buenas Prácticas Profesionales	
4.6.- Estándares de conducta	
4.7.- Responsabilidades concretas del personal frente a la Asociación	
5.-PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN DE INCIDENCIAS: CANAL DE DENUNCIA	50
5.1.- Objeto y finalidad	
5.2.- Comunicación de infracciones	
5.3.- Comunicación y Tramitación	
5.4.- Confidencialidad	

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 Asociación mercantil, asociación, Fundación, etc. que operase 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 Asociación 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 y entidades 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 entidad en particular.

De este modo, surgió en la práctica judicial (y extrajudicial) una serie de manuales de diversa configuración, composición y redacción que permitía a empresas y entidades con personalidad

jurídica propia 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.- TRATAMIENTO DE LA RESPONSABILIDAD PENAL CORPORATIVA EN LAS ASOCIACIONES Y EN BILBAO METROPOLI-30.

Bilbao Metropoli-30 es una asociación de promoción e investigación, con plena responsabilidad jurídica y patrimonial que se constituye el 9 de mayo de 1991 con la finalidad de realizar proyectos de planificación, estudio y promoción para la recuperación y revitalización del entorno de la ciudad de Bilbao.

Inscrita en el Registro de Asociaciones del Gobierno Vasco el 18 de diciembre de 1991 con el número AS/B/03012/1991, obtiene el reconocimiento de “Entidad de Utilidad Pública” por el Gobierno Vasco el 9 de junio de 1992.

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 Asociación, 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 asociación puede consumir una conducta típica, estableciendo para ello que la asociación en cuestión ha de resultar beneficiada por las conductas delictivas de sus dirigentes u órganos de gobierno.

Finalmente, el 31 *quinquies* CP se hace referencia a las personas jurídicas exceptuadas del régimen de responsabilidad penal e incorpora el contenido del apartado quinto del anterior art. 31 bis con algunas modificaciones, de tal manera que las Asociaciones mercantiles no son el único tipo de persona jurídica sujeta a responsabilidad penal, sino que también pueden responder por esta vía las fundaciones, **asociaciones**, entidades patronales, etc.

Y es que, en principio, nada impide que las asociaciones puedan cometer los mismos delitos que una asociación mercantil (como pueden ser los delitos contra la Hacienda Pública, Estafa o Insolvencias Punibles), si bien hay que tener en cuenta las especificidades propias de estas personas jurídicas.

Así, a las asociaciones de fines no lucrativos se refiere el artículo 22 de la Constitución, desarrollado por la Ley de asociaciones de 22 de marzo de 2002, siendo su inclusión en el régimen del 31 bis del Código Penal clara al contar con personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar.

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

- La realización y puesta en práctica del Plan Estratégico para la Revitalización del Bilbao Metropolitano. *La Asociación Bilbao Metropoli-30 se constituye para realizar proyectos de planificación, estudio y promoción, dirigidos hacia la recuperación y revitalización del Bilbao Metropolitano, definido como una realidad social y económica sin unos límites geográficos precisos y cuya existencia se ha proyectado por todo su entorno regional e internacional. En este sentido, Bilbao Metropoli-30, contando siempre con las instituciones y empresas asociadas, centra sus tareas en impulsar la reflexión y planificación estratégicas, encaminadas a la revitalización del Bilbao Metropolitano.*

- La mejora de la imagen interna y externa del Bilbao Metropolitano. Acciones de internacionalización que contribuyan a la mejora de la imagen del Bilbao metropolitano y al aprovechamiento del prestigiado modelo del proceso de revitalización.

- La realización de proyectos de estudio e investigación dirigidos a profundizar en el conocimiento de la situación del Bilbao Metropolitano, así como de otras metrópolis que, por sus circunstancias, permitan obtener alguna enseñanza de utilidad. Búsqueda de beneficios derivados de sus actividades para las colectividades de personas que conforman el Área Metropolitana de Bilbao y su zona de influencia.

- La promoción de la cooperación del sector público y del sector privado. Promoción de la cooperación del sector público y del sector privado para alcanzar soluciones conjuntas en problemas de mutuo interés, mediante la realización de proyectos de estudio o investigación.

1.3.- TRATAMIENTO DE LA RESPONSABILIDAD PENAL DE LOS DIRECTIVOS DE LA ASOCIACIÓN BILBAO METROPOLI-30.

El artículo 15 de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, recoge que:

1. *Las asociaciones inscritas responden de sus obligaciones con todos sus bienes presentes y futuros.*

2. *Los asociados no responden personalmente de las deudas de la asociación.*

3. *Los miembros o titulares de los órganos de gobierno y representación, y las demás personas que obren en nombre y representación de la asociación, responderán ante ésta, ante los asociados y ante terceros por los daños causados y las deudas contraídas por actos dolosos, culposos o negligentes.*

4. *Las personas a que se refiere el apartado anterior responderán civil y administrativamente por los actos y omisiones realizados en el ejercicio de sus funciones, y por los acuerdos que hubiesen votado, frente a terceros, a la asociación y a los asociados.*

5. *Cuando la responsabilidad no pueda ser imputada a ningún miembro o titular de los órganos de gobierno y representación, responderán todos solidariamente por los actos y omisiones a que se refieren los apartados 3 y 4 de este artículo, a menos que puedan acreditar que no han participado en su aprobación y ejecución o que expresamente se opusieron a ellas.*

6. La responsabilidad penal se regirá por lo establecido en las leyes penales.”

Si bien no es un artículo que cierre el círculo de los posibles responsables por presuntos delitos, entiende la Doctrina que deja al margen a los asociados, por lo que la responsabilidad quedará en general enmarcada dentro del ámbito directivo político (junta directiva, pero no asamblea), aunque con posibilidad de incluir en el mismo determinados trabajadores o la dirección ejecutiva.

Se ha de remarcar que las personas que integran la junta directiva u órganos ejecutivos serían los principales responsables, sin excluir a aquellos que puedan tomar decisiones puntuales por su vinculación profesional y/o laboral con la Asociación.

Desde un punto de vista civil, la persona jurídica responderá con todos sus bienes presentes y futuros, y la Asociación actúa a través de sus representantes personas físicas que forman sus órganos de gobierno y administración. Siendo que todo ilícito penal que genere condena suele implicar una responsabilidad civil, como un instrumento para reparar el daño causado (se desarrolla en los artículos 109 a 122 del Código Penal) serán los sujetos persona física nombrados quienes, en última instancia, responderán igualmente con sus bienes en tal caso.

La responsabilidad penal en principio se predica de las personas físicas. El artículo 31 del Código Penal (CP en lo sucesivo), define las personas criminalmente responsables de los delitos:

“El que actúe como administrador de hecho o de derecho de una persona jurídica, o en nombre o representación legal o voluntaria de otro, responderá personalmente, aunque no concurren en él las condiciones, cualidades o relaciones que la correspondiente figura de delito requiera para poder ser sujeto activo del mismo, si tales circunstancias se dan en la entidad o persona en cuyo nombre o representación obre.”

Según la interpretación más extendida, no se trata sólo de ser el titular de la representación jurídica de la entidad (presidente o equivalente) sino que además puede investigarse a quien de hecho lleve las riendas de la Asociación o que, en un caso concreto, haya tenido dicha capacidad de decisión que haya producido el posible delito.

Hablamos en este caso del responsable de hecho o de derecho, de una autoría por actuación en nombre de otro, de manera que podría ocurrir que los miembros del órgano de gobierno o representación de la asociación incurrieran en responsabilidad penal, a no ser que dejaran constancia de su oposición a la toma de la medida que luego haya podido implicar la consumación de la conducta típica.

Además, como en buena parte de los delitos, se admite su comisión por acción o por omisión, del mismo modo que no sólo puede consumarse por dolo o mala fe, sino también por culpa al darse un desconocimiento inexcusable por parte de un miembro concreto de la Junta o del equipo técnico o directivo.

1.4.- FUNCIONES, OBJETIVOS Y VENTAJAS DE IMPLANTAR UN PLAN DE PREVENCIÓN DE DELITOS Y CONCIENCIACIÓN SOBRE BUENAS PRÁCTICAS PROFESIONALES EN LA ASOCIACIÓN.

El diseño e implantación de un Plan de Prevención de Delitos y Concienciación sobre Buenas Prácticas Profesionales, permite a la Asociación Bilbao Metropoli-30:

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 nº 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 impedirlo”

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 Asociación, 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 asociación, 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 Asociación desde un punto de vista del que nunca antes se había hecho, permitiendo obtener un mayor control sobre la Asociación. 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 Asociación, 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.

1.5.- MECANISMOS DE CONTROL.

- MECANISMOS DE CONTROL EXISTENTES:

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

- Plan de Prevención de Riesgos Laborales. Documento encargado de la organización y articulación del sistema de Prevención de Riesgos Laborales dentro del Sistema de Gestión Integrado de la Asociación.
- Informe de Auditoría Independiente de cuentas anuales Abreviadas.
- Documento de Seguridad adaptado artículo 9 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter personal.
- Plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

- MECANISMOS QUE SE INCLUYEN EN EL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS.

Algunos de los mecanismos nombrados a continuación no son detallados en el presente documento público, sino que, por razones de operativa y privacidad, sólo están recogidos en el documento interno de la entidad.

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 Asociación, tanto por la propia entidad como por todo el capital humano propio y periférico que conforma el ecosistema humano de la Asociación.

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 Asociación 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 Asociación Bilbao Metropoli-30;
- 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 Asociación. 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 CONTROL Y SUPERVISIÓN DEL CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE PREVENCIÓN DE DELITOS**: aquellas actividades llevadas a cabo por otras personas de la Asociación que puedan poner en peligro a la entidad.

A través del denominado canal de denuncia, la Asociación 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.

I.- Control sobre órganos de gobierno y directivos: Se trata de analizar la formación de la voluntad de la Asociación, 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.

II.- Control de actividad de las áreas estructurales de la Asociación (Económico-financiera, explotación organización y técnica): Se trata de analizar la Dirección y las áreas en las que se estructura la Asociación Bilbao Metropoli-30, además de la propia: Económico-Financiera, Jurídico-Administrativa, Recursos Humanos y Comunicación e Imagen.

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

III.- Control de riesgos penales en servicios proporcionados: En el marco de su actividad, la Asociación Bilbao Metropoli-30 tiene diversas competencias que ya se han mencionado en epígrafes anteriores.

1.6.- ÓRGANO DE CONTROL 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 Asociación.

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 código y usos de buenas prácticas, continuidad de la acción, para la supervisión y cumplimiento del manual.

1.7.- 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 Asociación, 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 Asociación.

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.

1.8.- RÉGIMEN 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.- RESPONSABILIDAD 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 Asociación 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 Asociación 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.

- 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 Asociación 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 Asociación 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.

- DELITOS SUSCEPTIBLES DE SER IMPUTADOS A UNA PERSONA JURÍDICA Y, EN PARTICULAR, ANÁLISIS DE AQUÉLLOS QUE PUDIERAN SER IMPUTADOS A UNA ASOCIACIÓN COMO BILBAO METROPOLI-30, 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 Asociación Bilbao Metropoli-30 a la hora de realizar llevar a cabo las políticas de prevención y cumplimiento normativo. 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 con la atención que requieren ciertos delitos a la hora de realizar llevar a cabo las políticas de prevención y cumplimiento normativo por parte del órgano de control. En este caso, se establecen dos escalas, partiendo del objeto social de la Asociación, sus medios de trabajo y las actividades ordinarias llevadas a cabo por ésta. Los que comprenden un asterisco en la calificación realizada son aquellos que, por el simple hecho de tener la calificación jurídica, requieren de especial atención.

La cuarta columna, la relativa al impacto, valora la gravedad de las consecuencias que para la Asociación 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 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; 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, y el grado intermedio, nombrado “Alto”, que se establece para aquellos casos en que las consecuencias de la comisión, sin conllevar las sanciones reservadas a los calificados como “Muy Alto”, pueden resultar agravadas por extensión de sus consecuencias más allá del ámbito penal.

CATÁLOGO DE DELITOS IMPUTABLES A UNA PERSONA JURÍDICA Y SU ANÁLISIS EN RELACIÓN CON LA ASOCIACIÓN BILBAO METROPOLI-30

DELITO	ARTÍCULO	ATENCIÓN REQUERIDA	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	No requiere	Muy alto
Delitos relacionados con la trata de seres humanos.	177 bis.7 CP	No requiere	Muy alto
Promoción de la prostitución y corrupción de menores.	Arts. 188 y 189 CP	No requiere	Muy alto
Delitos contra la intimidad y allanamiento informático.	197 CP	Requiere	Alto
Estafas en todas sus modalidades	248.1 CP	Requiere	Alto
Estafa con uso de manipulación informática.	248.2.a CP	No requiere	Alto
Estafa con vulneración de sistemas informáticos.	248.2.b CP	No requiere	Alto
Estafa por uso fraudulento de tarjetas o cheques de viaje.	248.2.c CP	No requiere	Alto
Realizar actos de disposición sin ostentar un derecho válido para ello.	251.1 CP	No requiere	Alto
Realizar actos de disposición ocultando cargas o gravámenes.	251.2 CP	No requiere	Alto
Alzamiento de bienes en perjuicio de sus acreedores. (Frustración de la ejecución)	257.1.1 CP	No requiere	Alto
Dificultar con actos de disposición patrimonial la efectividad de un procedimiento judicial instado por el acreedor (frustración de la ejecución).	257.1.2 CP	No requiere	Alto

Actividades encaminadas a intentar eludir la responsabilidad civil derivada de la comisión de un delito (frustración de la ejecución).	257.2 CP	No requiere	Alto
Aportar una relación de bienes incompleta o falseada en un procedimiento de ejecución.	258 CP	No requiere	Bajo
Usar bienes embargados constituidos en depósito sin la oportuna autorización.	258.bis CP	No requiere	Bajo
Insolvencias punibles en todas sus modalidades	259 y ss CP	No requiere	Muy Alto
Daños informáticos	264 y ss CP	Requiere	Alto
Obtener beneficio económico del uso de obras protegidas con derechos de autor sin autorización.	270.1 CP	Requiere *	Alto
Ofrecer repositorios o listados de enlaces de descargas que vulneren derechos de autor.	270.2 CP	No requiere	Alto
Exportar o almacenar copias de obras protegidas con derechos de autor con ánimo publicitarlas.	270.5.a CP	No requiere	Alto
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	No requiere	Alto
Fabricar, importar o comercializar sistemas que permitan suprimir o neutralizar sistemas técnicos para defender contenidos sujetos a derechos propiedad intelectual.	270.6 CP	No requiere	Alto
Usar intencionadamente con fines comerciales una patente o modelo de utilidad sin autorización.	273.1 CP	No requiere	Alto
Ofrecer con los mismos fines las anteriores patentes o modelos de utilidad a terceros.	273.2 CP	No requiere	Alto
Fabricar o importar productos falsificados o imitaciones.	274.1.a CP	No requiere	Alto

Comercializar o distribuir productos falsificados o imitaciones	274.1.b CP	No requiere	Alto
Vender al por menor productos falsificados o imitaciones.	274.2 CP	No requiere	Alto
Usar semillas sujetas a patente sin autorización	274.4 CP	No requiere	Alto
Uso fraudulento de una denominación de origen.	275 CP	No requiere	Alto
Robo información empresarial	278 CP	Requiere	Alto
Revelar información o secreto empresarial que estuviese obligado a guardar.	279 CP	Requiere *	Alto
Desabastecer o alterar los precios de productos de primera necesidad o materias primas	281 CP	No requiere	Alto
Usar publicidad falsa o engañosa que cause o pueda causar un perjuicio.	282 CP	No requiere	Alto
Utilizar engaño para captar inversores en una sociedad emisora de valores negociados.	282 Bis CP	No requiere	Alto
Manipular equipos informáticos de contabilidad o medición destinados a la facturación	283 CP	No requiere	Bajo
Usar engaño o violencia para la alteración de precios.	284.1 CP	No requiere	Bajo
Difundir información falsa destinada a alterar las cotizaciones en mercado de valores.	284.2 CP	No requiere	Bajo
Usar información privilegiada en el mercado.	284.3 y 285 CP	No requiere	Bajo
Obtener un beneficio por favorecer a otro en una relación comercial.	286 bis 1 CP	Requiere *	Alto
Sobornar a otra persona para obtener un favor indebido en una relación.	286 bis 2 CP	No requiere	Alto

Conductas anteriores realizadas por entidades deportivas para alterar fraudulentamente competiciones deportivas de especial relevancia.	286 bis 4 CP	No requiere	Alto
Corromper o intentar corromper a funcionarios públicos en la realización de actividades económicas internacionales.	286 ter CP	Requiere	Alto
Receptación y blanqueo de capitales	298 y ss CP	Requiere *	Muy Alto
Adquirir, poseer, utilizar, convertir o transmitir bienes de origen delictivo a sabiendas.	301.1. CP	Requiere	Bajo
Ocultar o encubrir el origen o destino, su naturaleza o localización (en cuanto a los bienes del punto anterior).	301.2. CP	Requiere	Bajo
Financiar de forma ilegal a partidos políticos	304 bis CP	No requiere	Alto
Fraude Fiscal contra la Agencia Tributaria (en cantidad superior a 120.000 €)	305 y ss CP	Requiere	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	Requiere	Muy Alto
Dar un destino diferente a los fondos obtenidos de la Unión Europea.	306 CP	No requiere	Muy Alto
Acceder a fondos de la Unión Europea falseando información o las condiciones.	306 CP	No requiere	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	No requiere	Muy Alto
Acceder a fondos de las Administraciones Públicas falseando los datos (en cantidades superiores a 120.000 €).	308.1. CP	Requiere *	Alto
Dar destino a los fondos públicos obtenidos distinto al que motivó que fuesen entregados.	308.2 CP	Requiere *	Alto

No llevar la contabilidad obligada estando en estimación directa.	310.a CP	No requiere	Muy Alto
Llevar doble contabilidad.	310.b CP	Requiere	Muy Alto
Ocultación o falseamiento de cuentas.	310.c CP	No requiere	Muy Alto
Simulación de operaciones.	310.d CP	Requiere	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	Requiere	Bajo
Ayudar a un tercero a entrar en la Unión Europea ilegalmente, o a quedarse sin tener derecho.	318 bis CP	No requiere	Alto
Urbanizar en suelo de especial protección.	319.1 CP	No requiere	Alto
Urbanizar en suelo no urbanizable.	319.2 CP	No requiere	Alto
Provocar o realizar emisiones o vertidos que dañen o puedan causar daños el aire, agua, suelo, la flora o la fauna.	325 CP	No requiere	Alto
Provocar o realizar ruidos, vibraciones, inyecciones o depósitos que dañen o puedan dañar aire, agua, suelo, flora o fauna.	325 CP	No requiere	Alto
Usar o no controlar los residuos causando daños a aire, agua, suelo, flora o fauna.	326 bis CP	No requiere	Alto
Explotar instalaciones de actividades peligrosas sin respetar la normativa vigente.	326 bis CP	No requiere	Alto
Verter, emitir o introducir radiaciones ionizantes.	343 CP	No requiere	Alto
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	No requiere	Alto

Elaborar, sin la autorización correspondiente, sustancias nocivas o productos que causen o puedan causar estragos.	359 CP	No requiere	Alto
Comerciar con los productos anteriores teniendo autorización para ello, sin observar o cumplir de lo dispuesto en las normativas correspondientes.	360 CP	No requiere	Alto
Uso comercial medicamentos que no tengan autorización.	361 CP	No requiere	Alto
Falsificar productos sanitarios, medicamentos y sustancias activas	362 CP	No requiere	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	No requiere	Alto
Realizar documentos falsos, etiquetados, etc., para los artículos anteriores	362 Ter CP	No requiere	Bajo
Promoción del dopaje.	362 quáter CP	No requiere	Alto
Provocar riesgos para la salud con el comercio de sustancias alimentarias.	363 CP	No requiere	Alto
Adulterar alimentos susceptibles de daños para la salud.	364 CP	No requiere	Alto
Tráfico de drogas en todas sus modalidades.	368 y 369 CP	No requiere	Muy Alto
Falsificar de tarjetas de crédito o cheques de viaje.	399 CP	No requiere	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	Requiere *	Alto

Atender la solicitud de un funcionario público a fin de realizar la conducta del punto anterior.	424.1 CP	Requiere *	Alto
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	Requiere	Alto
Fomentar o promover la discriminación por razón de raza, religión, sexo, etc.	510.1a CP	No requiere	Alto
Producir, elaborar, etc., soportes que promuevan o inciden odio, discriminación, violencia, etc.	510.1b CP	No requiere	Alto
Negar, enaltecer, un genocidio, situaciones de discriminación, etc.	510.1c CP	No requiere	Alto
Racismo o discriminación a grupos	510.2 CP	No requiere	Alto
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	No requiere	Alto

* **Nota importante:** Es preciso recordar, y sin perjuicio de lo indicado en los párrafos anteriores a la tabla, 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 Asociación.

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 Asociación 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 Bilbao Metropoli-30.

* **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 Bilbao Metropoli-30, y como barrera protectora ante la posible comisión de delitos que de alguna manera le 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 Asociación, sí que le 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 Asociación que pudieran afectarles:

* Artículo 173.1 CP. Realizar contra otro, en el seno de una relación laboral, de forma reiterada, y prevaliéndose 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, 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 CP. 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.- RESPONSABILIDAD PATRIMONIAL. OTRAS SANCIONES.

La Asociación Bilbao Metropoli-30 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 Asociación Bilbao Metropoli-30, 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 Asociación Bilbao Metropoli-30 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 Asociación 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 Asociación, 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.- ESTRUCTURA DE LA ASOCIACIÓN.

Para la realización del presente Manual, se ha partido de la base del organigrama funcional de la Asociación, documento que resume la estructura en la que está organizada la gestión de los diferentes estamentos.

3.1.- COMPOSICIÓN DE LA ASOCIACIÓN.

La Asociación está compuesta, según Memoria 2016, por socios (fundadores, ordinarios y protectores), órganos directivos y el equipo de trabajo.

I.- **Socios Fundadores:** Como su propio nombre indica, los socios fundadores son aquellas entidades e instituciones que crearon la Asociación, constando desde el inicio como parte precursora del proyecto y que se concreta en los siguientes:

- Gobierno Vasco - Eusko Jaurlaritza
- Diputación Foral de Bizkaia - Bizkaiko Foru Aldundia
- Ayuntamiento de Bilbao - Bilboko Udala
- Banco Bilbao Vizcaya Argentaria - BBVA
- Diario El Correo, S.A.
- Cámara de Comercio de Bilbao - Bilboko Merkataritza Ganbera
- Euskadiko Udalen Elkarte - Asociación de Municipios Vascos - EUDEL
- Iberdrola, S.A.
- Sociedad Promotora Bilbao Plaza Financiera, S.A.
- Kutxabank
- Universidad de Deusto - Deustuko Unibertsitatea
- Universidad del País Vasco - Euskal Herriko Unibertsitatea
- Petróleos del Norte, S.A. - PETRONOR
- Editorial Iparragirre, S.A.
- Autoridad Portuaria de Bilbao
- Red Nacional de los Ferrocarriles Españoles - RENFE

II.- **Socios Ordinarios:** Los socios ordinarios o de número, son aquellos que forman parte del conjunto social de la Asociación, junto con los fundadores, ostentando la plenitud de los derechos al igual que los fundadores y en los mismos términos, siendo, a fecha 28 de abril de 2017, los siguientes:

- Ayuntamiento de Sondika - Sondikako Udala.
- Ayuntamiento de Getxo - Getxoko Udala.
- Ayuntamiento de Muskiz - Muskizko Udala.
- Ayuntamiento de Abanto y Ciérvana - Abanto Zierbenako Udala.

- Ayuntamiento de Loiu - Loiu Udala.
- Ayuntamiento de Sopela - Sopelako Udala.
- Ayuntamiento de Basauri - Basauriko Udala.
- Ayuntamiento de Alonsotegi - Alonsotegi Eleizateko Udala.
- Consorcio de Aguas Bilbao Bizkaia.
- Idom, S.A.
- Bilbao Exhibition Centre.
- Asociación de Jóvenes Empresarios del País Vasco - AJEBASK.
- Ayuntamiento de Santurtzi - Santurtziko Udala.
- Ayuntamiento de Lezama - Lezamako Udala.
- Ayuntamiento de Leioa - Leioa Elizateko Udala.
- Ayuntamiento de Etxebarri - Etxebarriko Udala.
- Ayuntamiento de Urduliz - Urdulizko Udala.
- Ayuntamiento de la Villa de Plentzia - Plentziako Uri-Udala.
- Ayuntamiento de Gorniz - Gornizko Udala.
- Ayuntamiento de Ortuella - Ortuellako Udala.
- Ayuntamiento de Barakaldo - Barakaldoko Udala.
- Ayuntamiento de Barrika - Barrikako Udala.
- Parque Tecnológico - Teknologi Elkartegia, S.A.
- Mondragón Corporación.
- Colegio de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos.
- Ayuntamiento de Erandio - Erandioko Udala.
- Fundación Novia Salcedo - Novia Salcedo Fundazioa.
- Ayuntamiento de Sestao - Sestaoko Udala.
- Ayuntamiento del Valle de Trapaga - Trapagarango Udala.
- Ayuntamiento de Derio - Derioko Udala.
- Colegio Oficial de Ingenieros Industriales de Bizkaia - Bizkaiko Industri Ingeniarien Elkargo Ofiziala.
- Ilustre Colegio Notarial del País Vasco.
- Fundación "Centro Asociado UNED Bizkaia" - Bizkaia Zentru Elkartua.
- Real Sociedad Bascongada de los Amigos del País, Comisión Bizkaia.
- Ayuntamiento de Portugalete - Portugaleteko Udala.
- Colegio Vasco de Economistas - Ekonomilarien Euskal Elkargoa.
- Fundación Gaiker.
- Ilustre Colegio de Abogados del Señorío de Vizcaya - Bizkaia Jaurerriko Abokatuen Bazkun Ohoretsua.
- Ayuntamiento de Zierbena - Zierbenako Udala.
- Cruz Roja - Oficina Provincial de Vizcaya.
- Fundación Etorikintza.
- Gorabide, Asociación Vizcaína a favor de Personas con Deficiencias Psíquicas.
- Cáritas Diocesana de Bizkaia.
- Eusko Ikaskuntza - Sociedad de Estudios Vascos.
- Confederación Empresarial de Bizkaia - CEBEK.

- Fundación O.N.C.E.
- Sociedad para la Transformación Competitiva, S.A. - SPRI, S.A.
- Promarsa 93, S.A.
- Evizalde, S.A.
- Editorial del Pueblo Vasco, S.A.
- Estrategia Empresarial.
- Metro Bilbao, S.A.
- Ayuntamiento de Mungia - Mungiako Udala.
- Ayuntamiento de Galdakao - Galdakaoko Udala.
- Círculo de Empresarios Vascos.
- Athletic Club de Bilbao.
- Ayuntamiento de Arrigorriaga - Arrigorriagako Udala.
- Eusko Trenbideak - Ferrocarriles Vascos, S.A.
- Fundación Tecnalía.
- D. José Antonio Garrido Martínez.
- D. José Ignacio de Elorza Elola.
- D. José María Arriola Arana.
- Ayuntamiento de Balmaseda - Balmasedako Udala.
- Euskaltel.
- D. Francisco Javier de Azaola y Arteche.
- MAPFRE.
- Ayuntamiento de Lemoiz - Lemoizko Udala.
- Bilbao Dendak.
- Ayuntamiento de Arantzazu - Arantzazuko Udala.
- Ayuntamiento de Dima - Dimako Udala.
- Ayuntamiento de Bedia - Bediako Udala.
- Ayuntamiento de Ugao-Miraballes - Ugao Miraballesko Udala.
- Velatia, S.L.
- Caixabank, S.A.
- Ingeteam, S.A.
- Arteche Lantegi Elkartea S.A.
- D. Ibon Areso Mendiguren.
- Colegio Oficial de Químicos e Ingenieros Químicos País Vasco, Burgos y Rioja.

III.- Socios Protectores: Sin tener la categoría de “socios” propiamente dicha, constan como colaboradores afines a la Asociación, siendo, a fecha 28 de abril de 2017, los siguientes:

- Consulado General de Venezuela y Chile.
- Consulado de Grecia y de Colombia.
- Consulado General de Francia.
- Consulado de Sudáfrica.
- Consulado Real de Dinamarca.
- Consulado de la República Dominicana.

- Consulado de Italia y de México.
- Consulado General Británico.
- Consulado Honorario de la República Federal de Alemania.
- Embajada de la República Argentina.
- Consulado de Austria, de Nicaragua, de Suecia y de Portugal.
- Consulado A. H. de Perú.
- Fundación BBVA.
- Museo de Bellas Artes de Bilbao.
- Consulado Honorario de Costa de Marfil.
- Consulado de Irlanda.
- Sociedad Coral de Bilbao.
- Fundación del Museo Guggenheim Bilbao.
- Consulado de Bélgica.
- Centro Formación Somorrostro.
- Obispado de Bilbao.
- Iberia, Líneas Aéreas de España, S.A.
- Consulado de Noruega.
- Consulado del Ecuador.
- Museo Marítimo Ría de Bilbao - Bilboko Itsasadarra Itsas Museoa.
- UNICEF Comité País Vasco.
- Consulado de Marruecos en el País Vasco.
- Consulado de Uruguay.
- Xedea.
- Clickcar, Servicios Inteligentes de Movilidad.
- Alfa Arte.
- Nabunbu, S.L.
- Anboto Group.
- Skunkfunk.
- Sociedad Filarmónica de Bilbao.
- Consulado Honorario de Hungría.

3.2.- ÓRGANOS DE GOBIERNO DE LA ASOCIACIÓN.

I.- **Presidente**: La Asamblea General del 9 de mayo de 1991 nombró Presidente a D. José Antonio Garrido Martínez.

II.- **Asamblea General**: La Asamblea General está constituida por el conjunto de Socios Fundadores y Ordinarios que acudan a su convocatoria. Es el órgano superior deliberante y decisorio de la Asociación.

III.- **Junta de Patronato**: La Junta de Patronato es el Órgano de Gobierno de la Asociación, la cual actuará en Pleno o por medio de la Junta Directiva. A 28 de abril de 2017, la Junta de Patronato está integrada por los siguientes miembros:

Presidente

- D. José Antonio Garrido Martínez

Vicepresidentes

- D. Asís Canales Abaitua - Iberdrola.
- D. Carlos Gorria García-Peñuela - Banco Bilbao Vizcaya Argentaria.

Secretaria

- Dña. Izaskun Artetxe García - Diputación Foral de Bizkaia - Bizkaiko Foru Aldundia.

Tesorero

- D. Fernando Irigoyen Zuazola - Kutxabank.

Vocales

- D. Jesús Peña Martínez - Gobierno Vasco - Eusko Jaurlaritzza.
- D. Peru Bazako Atutxa - Gobierno Vasco - Eusko Jaurlaritzza.
- Dña. Nieves Martínez de Antoñana Blanco - Gobierno Vasco - Eusko Jaurlaritzza.
- D. Unai Rementeria Maiz - Diputación Foral de Bizkaia - Bizkaiko Foru Aldundia.
- D. Jesús María García Larragan - Diputación Foral de Bizkaia - Bizkaiko Foru Aldundia.
- D. Juan María Aburto Rike delega en D. José Antonio Taramona Campo - Ayuntamiento de Bilbao - Bilboko Udala.
- D. Gregorio José Zurro Tobajas - Ayuntamiento de Bilbao - Bilboko Udala.
- D. Xabier Ochandiano Martinez - Ayuntamiento de Bilbao - Bilboko Udala.
- D. Iñigo Barrenechea Lombardero - Diario El Correo.
- D. José Ángel Corres Abasolo - Cámara de Comercio de Bilbao.
- D. Asier Atutxa Zalduegi - Autoridad Portuaria de Bilbao.
- D. Joseba Goikouria Zarraga - Asociación de Municipios Vascos - EUDEL.
- D. Josu Bergara López - Asociación de Municipios Vascos - EUDEL.
- D. Francisco Javier Allende Arias - Euskaltel.
- D. Manuel Ardanza Fresno - Bilbao Plaza Financiera
- D. Gregorio Villalabeitia Galarraga - Kutxabank
- D. José María Guibert Ucin - Universidad de Deusto.
- Dña. Nekane Balluerka Lasa - UPV/EHU.
- D. Emiliano López Atxurra - Petronor.
- D. Iñaki Alzaga Etxeita - Editorial Iparraguirre.
- D. Álvaro Echániz Fernández - RENFE.

IV.- Junta Directiva: La Junta Directiva, por delegación de la Junta de Patronato, es el órgano de administración de la Asociación. A 28 de abril de 2017, la Junta Directiva está integrada por los siguientes miembros:

Presidente

- D. José Antonio Garrido Martínez

Vicepresidentes

- D. Asís Canales Abaitua - Iberdrola.
- D. Carlos Gorria García-Peñuela - Banco Bilbao Vizcaya Argentaria.

Secretaria

- Dña. Izaskun Artetxe García - Diputación Foral de Bizkaia - Bizkaiko Foru Aldundia.

Tesorero

- D. Fernando Irigoyen Zuazola - Kutxabank.

Vocales

- D. Jesús Peña Martínez - Gobierno Vasco - Eusko Jaurlaritza.
- D. Jesús María García Larragan - Diputación Foral de Bizkaia - Bizkaiko Foru Aldundia.
- D. José Antonio Taramona Campo - Ayuntamiento de Bilbao - Bilboko Udala.
- D. Joseba Goikouria Zarraga - Asociación de Municipios Vascos - EUDEL.
- Dña. Amaia del Campo Berasategui - Ayuntamiento de Barakaldo.
- D. Javier Andrés Larrinaga - Editorial Iparraguirre.
- D. Aitor Peñeñori Allende - SPRI.
- D. Ricardo Barkala Zumelzu - Consorcio de Aguas Bilbao-Bizkaia.
- D. Francisco Juaristi Larrinaga - UPV/EHV.
- D. Fernando Querejeta San Sebastián - Idom.
- Dña. Eva Larrea Subero - Mondragon Corporación.
- D. José Ignacio Zudaire Arana - Petronor.
- D. Ibon Areso Mendiguren.

V.- Equipo de trabajo: A fecha 28 de abril de 2017 es el siguiente:

- Director General: D. Alfonso Martínez Cearra.
- D. Carlos Alonso Padrones.
- Dña. Iranzu Gamboa Díez.
- Dña. Ainhoa Irazu Corvo.
- Dña. Saioa Landa Ayo.
- Dña. M^a Elena Nieto Müller.
- Dña. Idoia Postigo Fuentes.
- Dña. Amaya Rabre Palacio.
- Dña. Ana Sancho Martínez.

En los procesos de gestión se entienden incluidos tanto agentes con vinculación laboral directa con Bilbao Metropoli-30 como personas físicas o jurídicas que sean subcontratadas, por medio de una relación mercantil, para realizar labores por cuenta de la Asociación en las diferentes áreas que ésta no puede cubrir.

Además de los anteriores que constituyen el objeto principal de la Asociación, 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.
- Servicio informático y de LOPD interno.

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

- Servicios externos de asesoría fiscal y contable.
- Servicios externos de auditoría fiscal y contable.
- Asesoría en materia de riesgos laborales.
- Servicios jurídicos externos.
- Servicio externo de asesoría y tramitación laboral.
- Servicio de revisión de salud laboral.

4.- MANUAL DE CONCIENCIACIÓN SOBRE BUENAS PRÁCTICAS PROFESIONALES.

4.1.- INTRODUCCIÓN:

La Asociación, 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 Asociación, 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 Asociación en el desarrollo de sus actividades.

4.2.- 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 Asociación en el respeto y cumplimiento de las normas éticas y de buenas prácticas profesionales aquí contempladas.

4.3.- DESTINATARIOS DEL MANUAL DE CONCIENCIACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS PROFESIONALES:

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

4.4.- PRINCIPIOS GENERALES QUE RIGEN MANUAL DE CONCIENCIACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS PROFESIONALES:

Los principios generales son los criterios de comportamiento de los miembros de la Asociación, 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:

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

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

3° 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 Asociación.

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 Asociación para la gestión de sus actividades. Todos los profesionales de la Asociación 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 Asociación, recibirán un trato justo y digno. Dicho trato debe extenderse tanto en el seno de la Asociación como para con los clientes y o demás personas y empresas que puedan relacionarse directa o indirectamente con la Asociación.

6° Principio de no discriminación: Ninguna persona empleada en la Asociación será objeto de discriminación por razón de raza, discapacidad física, enfermedad, religión, orientación sexual, opinión política, edad, nacionalidad o género. Se ha implantado un plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que es preceptivo cumplir.

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

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

8° 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 Asociación.

9° Principio de no competencia: Los empleados deberán dar prioridad al ejercicio de sus funciones en la Asociación 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.

4.5.- 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 Asociación asume el compromiso de desarrollar sus actividades de acuerdo con la legislación vigente. Los principios recogidos en la Asociación y el cumplimiento de la Ley son siempre el punto de partida de la conducta ética. Todas las personas de la Asociación 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 Asociación se compromete a poner a disposición de las personas los medios necesarios para que asuman las disposiciones aplicables a su ámbito de responsabilidad.

Todos los profesionales de la Asociación 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 Asociación 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 Asociación deberá respetar diligentemente el ordenamiento jurídico vigente, el Manual de Concienciación de Buenas Prácticas Profesionales y los reglamentos internos de la Asociación.

B.- Protección y fomento de los recursos humanos: En la Asociación 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 Asociación 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 Asociación.

* Entorno de trabajo. La Asociación 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 Asociación Bilbao Metropoli-30 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 Asociación Bilbao Metropoli-30 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 Asociación Bilbao Metropoli-30 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 Asociación Bilbao Metropoli-30 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 Asociación 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 Asociación.

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 Asociación 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 Asociación 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 Asociación en todas sus actividades profesionales e intervenciones públicas.

Igualmente, vigilarán el respeto a la imagen y reputación de la Asociación 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 Asociación y de velar por su reputación.

Deberán abstenerse de transmitir, por propia iniciativa o a requerimiento de tercero, cualquier información o noticia sobre la Asociación, 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 Asociación.

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 Asociación o la vinculación del usuario al mismo.

En todo caso, deberán abstenerse de utilizar la imagen, nombre o marcas de la Asociación 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 Asociación 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 Asociación.

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 Asociación, 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 Asociación.

Previamente a la aceptación de cualquier cargo público, deberán ponerlo en conocimiento de su director y de la Dirección de la Asociación 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 Asociación está totalmente en contra de las prácticas de blanqueo de capitales.

Las asociaciones son sujetos obligados de régimen especial, y es precisamente esta especialidad la que lleva a la Asociación Bilbao Metropoli-30 a observar medidas particularmente estrictas en materia de prevención de blanqueo de capitales.

La Asociación, 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 Protectorado y el Patronato (...) y el personal con responsabilidades en la gestión de las fundaciones velarán para que éstas no sean utilizadas para el blanqueo de capitales o para canalizar fondos o recursos a las personas o entidades vinculadas a grupos u organizaciones terroristas.

A estos efectos, todas las fundaciones conservarán (...) registros con la identificación de todas las personas que aporten o reciban a título gratuito fondos o recursos de la fundación, en los términos de los artículos 3 y 4 de esta Ley. Estos registros estarán a disposición del Protectorado, de la Comisión de Vigilancia de Actividades de Financiación del Terrorismo, de la Comisión de Prevención del Blanqueo de Capitales e Infracciones Monetarias o de sus órganos de apoyo, así como de los órganos administrativos o judiciales con competencias en el ámbito de la prevención o persecución del blanqueo de capitales o del terrorismo (...).”

Por alusiones, los artículos 3 y 4 de esta Ley se refieren a las obligaciones de identificación formal y de titularidad real de las personas con las que se contrate, antes de iniciar la relación, mediante documentos fehacientes.

Asimismo, se deberá recabar información sobre los clientes para determinar si éstos actúan por cuenta propia o de terceros. Cuando existan indicios (o se sepa) que los clientes no actúan por cuenta propia, se recabará la información precisa con tal de conocer la identidad de las personas por cuenta de las cuales actúan las contrapartes.

Finalmente, se prohíbe mantener relaciones de negocio con personas jurídicas cuya estructura de propiedad o de control no haya podido determinarse.

1º Implementación de procedimientos para garantizar la idoneidad de los miembros de los órganos de gobierno y de otros puestos de responsabilidad de la entidad.

2º Aplicación de procedimientos para asegurar el conocimiento de sus contrapartes, incluyendo su adecuada trayectoria profesional y la honorabilidad de las personas responsables de su gestión.

3º Aplicación de sistemas adecuados, en función del riesgo, de control de la efectiva ejecución de sus actividades y de la aplicación de los fondos conforme a lo previsto.

4º Conservación durante un plazo de diez años los documentos o registros que acrediten la aplicación de los fondos en los diferentes proyectos.

5º Información al Servicio Ejecutivo de la Comisión de los hechos que puedan constituir indicio o prueba de blanqueo de capitales o de financiación del terrorismo.

6º Colaboración con la Comisión y con sus órganos de apoyo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley 10/2010, de 28 de abril.

7º Identificación y comprobación de la identidad de todas las personas que reciban o aporten a título gratuito fondos o recursos por importe igual o superior a 100 euros.

El incumplimiento de estas obligaciones se considera una infracción grave, sancionada con multa, cuyo importe mínimo será de 60.001 euros y cuyo importe máximo podrá ascender hasta la mayor de las siguientes cifras: el 1 por ciento del patrimonio neto del sujeto obligado, el tanto del contenido económico de la operación, más un 50 por ciento, o 150.000 euros.

En referencia a las asociaciones, el mismo artículo continúa diciendo:

“Lo dispuesto en los párrafos anteriores será asimismo de aplicación a las asociaciones, correspondiendo en tales casos al órgano de gobierno o asamblea general, a los miembros del órgano de representación que gestione los intereses de la asociación y al organismo encargado de verificar su constitución, en el ejercicio de las funciones que tiene atribuidas por el artículo 34 de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, cumplir con lo establecido el presente artículo.

Atendiendo a los riesgos a que se encuentre expuesto el sector, podrán extenderse reglamentariamente a las fundaciones y asociaciones las restantes obligaciones establecidas en la presente Ley”.

Por su parte, la Asociación Bilbao Metropoli-30, en cumplimiento de lo recogido en el artículo 42 del Reglamento 304/2014, de 06 de mayo, que desarrolla la anterior Ley, adoptará las siguientes medidas:

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 Asociación Bilbao Metropoli-30 y sus integrantes cumplen 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.

Los efectos negativos del incumplimiento de la normativa sobre el blanqueo de capitales inciden también sobre la reputación de la Asociación 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 Asociación 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 Asociación 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 Asociación.

Tampoco podrán realizar operaciones con base en información confidencial de clientes o proveedores, o a información relevante de la Asociación obtenida en el transcurso de su trabajo o por las funciones encomendadas.

Es información confidencial y privilegiada de la Asociación 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 Asociación 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 Asociación tenga interés, o participe directamente o incluso en aquéllos a los que la Asociación 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 Asociación, y que no se produce, ni va a ocasionar en el futuro, ningún conflicto de interés en cualquier sentido.

K.- Conflictos de intereses. Los integrantes de la Asociación 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 Asociación.

Se abstendrán de participar (ya en la toma de decisiones, ya en funciones de representación de la Asociación) 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 entidades 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 Asociación, salvo transacciones que sean consecuencia de un proceso público de oferta a todo el personal de la Asociación.
- 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.

L.- Uso de Medios Informáticos y telemáticos: El personal de la Asociación 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 Asociación.

M.- Protección de datos: La Asociación 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 Asociación.

Todos los datos introducidos en los ficheros informáticos corporativos como consecuencia del desarrollo de la actividad propia de la Asociación 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 Asociación autorizados para ello por sus funciones tendrán acceso a dichos datos en la medida en que resulte imprescindible.

N.- Anticorrupción: La Asociación 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 Asociación 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 Asociación 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.

Ñ.- Protección del medio ambiente. El personal de la Asociación Bilbao Metropoli-30, 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.

O.- Claridad de información: Toda la documentación que la Asociación elabore se redactará con claridad y transparencia. La Asociación ni consiente ni justifica la falsificación, manipulación o utilización deliberada de información falsa. Las personas de la Asociación deben transmitir la información de forma veraz, completa y comprensible.

P.- Deber general de secreto. Con carácter general, los miembros de la Asociación 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 Asociación, 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 Asociación, 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 Asociación 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 Asociación (por ejemplo, los padres o hermanos) con autorización expresa del usuario/a y según los procedimientos legalmente regulados.
3. La información relativa al personal de Bilbao Metropoli-30, 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 Asociación.
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.

Q.- Independencia: La Asociación 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 Asociación, con clientes, proveedores o cualquier tercero.

R.- Difusión del código: La Asociación 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.

4.6.- 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 Asociación 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 Asociación resulta condición indispensable para el éxito de la misma, constituyendo, además, herramienta para que su imagen sea positiva cara al exterior.

4.7. RESPONSABILIDADES CONCRETAS DEL PERSONAL FRENTE A LA ASOCIACIÓN:

Entender y cumplir los principios de este Manual es una responsabilidad general de todas las personas que integran la Asociación. Así, el personal cumplirá tanto las disposiciones generales (Leyes, reglamentos, circulares de los organismos supervisores) como la normativa interna de la Asociación Bilbao Metropoli-30. Concretamente, el personal que compone la Asociación Bilbao Metropoli-30:

- 1º Participará en las actividades de formación ofrecidas por la Asociación.
- 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 Asociación.
- 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 Asociación 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 Asociación, utilizando adecuadamente los medios puestos a su disposición y evitando actuaciones que perjudiquen a la misma.

10° Protegerá y cuidará los activos de la Asociación 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.

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

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

13° Respetará la propiedad intelectual y el derecho de uso que corresponde a la Asociación 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 Asociación, 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.

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

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

16° 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.

5.- PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN DE INCIDENCIAS: CANAL DE DENUNCIA

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 Asociación Bilbao Metropoli-30 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.

5.1.- 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 un 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 Asociación.
- 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.

5.2.- 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 Bilbao Metropoli-30.

De igual forma, cualquier persona podrá presentar la oportuna comunicación/denuncia en caso de incumplimiento normativo alguno por parte de la Asociación. 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 Asociación 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 Asociación 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

5.3.- COMUNICACIÓN Y TRAMITACIÓN.

La comunicación/denuncia se remitirá al encargado de control y supervisión de cumplimiento del plan de prevención de delitos preferentemente por correo electrónico, en la dirección canaldenuncia@bm30.eus.

Las denuncias que se reciban por otros cauces no serán desechadas, pero debido a que intervienen más factores y elementos ajenos a la Asociación, 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 a la Junta Directiva 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 Asociación Bilbao Metropoli-30 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 Asociación. 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 Asociación Bilbao Metropoli-30, 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.

5.4.- 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 que, de buena fe, sin ánimo malicioso, ponga en conocimiento hechos y conductas ilícitas a través de este canal.



B I L B A O
Metropoli-30