

MANUAL DEL SISTEMA DE GESTION Y ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL

Programa COMPLIANCE

Sistema de implantación y gestión del programa de prevención de
la comisión de delitos en el ámbito de la empresa – GRUPO
INDALVA
(modelo web)

Aprobado por los órganos de Administración de fecha 7 de
noviembre de 2.018



1. FASE I

1.1. Introducción

1.1.1. Responsabilidad penal de la persona jurídica

1.1.2. Requisitos del modelo de prevención

1.1.3. Catálogo de delitos

1.2. La empresa

1.3. Definición y alcance del modelo

1.4. Órgano de vigilancia y control

1.4.1. Nombramiento del comité de cumplimiento

1.4.2. Características y funciones del comité de cumplimiento

1.5. Información sobre la implantación

1.6. Mapa legislativo aplicable a la empresa

1.7. Mapa de procesos

2. FASE II

2.1. Análisis y diagnóstico de riesgos penales

2.1.1. Metodología empleada

2.1.2. Evaluación de riesgos

2.2. Planificación de medidas preventivas y controles

2.2.1. Mecanismos existentes

2.2.2. Establecimientos de políticas y protocolos de actuación

3. FASE III

3.1. Implantación del Canal de denuncias

3.1.1. Implantación

3.1.2. Comunicación de infracciones

3.1.3. Tramitación de las denuncias

3.1.4. Protección de datos

3.2. Implantación de protocolos de actuación

3.3. Supervisión y difusión del modelo



1. FASE I

1.1. INTRODUCCIÓN

1.1.1. La responsabilidad penal de la persona jurídica

La evolución legislativa genera en las empresas la necesidad de adaptarse a los cambios y adoptar prácticas y políticas novedosas para ellas. Desde que en 1885 se promulgó nuestro, todavía vigente, Código de Comercio, el concepto de empresario ha variado gradualmente de un contexto más cercano a la “tienda” o “almacén”, hasta convertirse en un Derecho del Mercado como escenario en que se realizan los intercambios jurídicos y económicos, y en el que al Estado le corresponde una nueva y determinada función regulatoria.

De esta forma han ido apareciendo, desde hace décadas, una serie de corrientes que han venido asentado el concepto de ética de los negocios como forma más eficiente de gestionar las empresas, con una idea de humanización y un mayor respeto a la ley y a los derechos individuales y sociales. Esta evolución nos ubica hoy en día dentro del fenómeno de la autorregulación de las sociedades mercantiles, donde no resulta suficiente la imposición voluntaria de estándares de conducta y protocolos, sino que los poderes públicos condicionan y fomentan esas estructuras de autorregulación dentro de la empresa.

En esta línea aparece la reciente Ley Orgánica 1/2015, de reforma de la Ley 10/1995 -nuestro vigente Código Penal-, que nos presenta los modelos de organización y gestión que incluyen las medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir delitos. Este modelo de organización, o programa de cumplimiento penal o normativo, supone trasladar a la empresa la función de prevención de comisión de delitos, permitiendo que estas se autorregulen y se doten de los mecanismos oportunos en la forma que mejor se adapte a sus necesidades, estructura y funcionamiento.



Ante esta necesidad planteada por imperativo legal, GRUPO INDALVA ha desarrollado este Plan de Prevención Penal o Normativo, que además se enmarca en la política de estricto cumplimiento de la normativa vigente, y en línea con los documentos de Política de Empresa y Responsabilidad Empresarial, así como de Gestión Integrada.

El presente Plan de Prevención supone la herramienta apropiada para la prevención de delitos dentro del seno de la empresa, y concretamente para el supuesto de la comisión de los referidos en el artículo 31 bis.1 del Código Penal:

a) De los delitos cometidos en nombre o por cuenta de la empresa, y en su beneficio directo o indirecto, por las personas autorizadas para tomar decisiones en nombre de la persona jurídica, o que tengan facultades de organización y control.

b) De los delitos cometidos, en el ejercicio de actividades sociales y por cuenta y beneficio directo o indirecto de la empresa, estando sometidos a la autoridad de las personas del punto anterior.

Responsabilidad penal por los actos de los directivos. Los casos de delito cometido en nombre o por cuenta de la persona jurídica, y en su beneficio directo o indirecto, puede ser realizados por **representantes** o personas con capacidad de decidir por la persona jurídica o con facultades de organización o control en su seno.

Los sujetos que pueden desencadenar la responsabilidad penal de la persona jurídica por esta primera vía son:

- a) por una parte, los representantes legales
- b) por otra, quienes -actuando individualmente o como integrantes de un órgano de la persona jurídica- todos aquellos que estén autorizados para tomar decisiones en nombre de la persona jurídica u ostenten facultades de organización y control dentro de la misma.

La responsabilidad penal de las personas jurídicas por los actos de los «directivos», requiere de los siguientes presupuestos:

1. Que el directivo haya cometido un delito actuado en nombre o por cuenta de la persona jurídica.



2. Que haya actuado en beneficio directo o indirecto de la persona jurídica.

Responsabilidad penal por los actos de los empleados. Cabe también la posibilidad de que los delitos cometidos en el ejercicio de actividades sociales y por cuenta y en beneficio directo o indirecto de la empresa puedan ser ejecutados por **cualquier persona** sometida a la autoridad de las personas mencionadas en el punto anterior, cuando hayan podido cometerlo debido a la falta de la debida vigilancia sobre él.

En el caso de empleados habrá responsabilidad penal de la persona jurídica cuando se haya podido cometer el delito «por haberse incumplido gravemente por aquéllos (-las personas físicas definidas en el artículo 31 bis1 a-) los deberes de supervisión, vigilancia y control de sus actividades, atendidas las circunstancias del caso».

Tiene que tratarse de un **incumplimiento grave**.

La reforma complica en este caso la declaración de responsabilidad penal por delitos cometidos por empleados ya que, de un lado, es preciso determinar los deberes de supervisión, vigilancia y control en las actividades en cuyo ámbito se ha producido el delito y, de otro, es necesario determinar qué facultades corresponden individualmente a los administradores, puesto que la responsabilidad penal de la persona jurídica en este caso no surge por un defecto de control o por la inadecuación de los modelos de organización y control de la propia sociedad sino por el incumplimiento de las obligaciones personales atribuidas a las personas físicas.

Esta distinción es realmente importante y debe ser tenida en consideración. Si el delito se ha cometido por un «defecto de control de la propia organización», el establecimiento de un sistema eficaz de prevención sería un modo de excluir la responsabilidad de la empresa y a ello parece referirse el art.31 bis, relativo a la eficacia exculpante de los planes de prevención. Por el contrario, si de lo que hablamos es de la responsabilidad penal por la infracción de los deberes personales de las personas físicas dotadas de representación, decisión o control, los planes de prevención son meramente indicativos.



Con este fin se realiza el presente plan, y se adopta el compromiso de garantizar su difusión favoreciendo su aplicación en todo el grupo, así como el de adoptar los mecanismos que este plan pueda implementar, o la creación de los órganos que sean necesarios para su correcta aplicación y funcionamiento.

1.1.2. Requisitos del modelo de prevención

Los requisitos que todo modelo deben cumplir para ser EFICACES son:

1.º Identificación de las actividades en cuyo ámbito puedan ser cometidos los delitos que deben ser prevenidos.

2.º Establecimiento de los protocolos o procedimientos que concreten el proceso de formación de la voluntad de la persona jurídica, de adopción de decisiones y de ejecución de estas con relación a aquéllos.

3.º Fijación de modelos de gestión de los recursos financieros adecuados para impedir la comisión de los delitos que deben ser prevenidos.

4.º Imposición de la obligación de informar de posibles riesgos e incumplimientos al organismo encargado de vigilar el funcionamiento y observancia del modelo de prevención.

5.º Establecimiento de un sistema disciplinario que sancione adecuadamente el incumplimiento de las medidas que establezca el modelo.

6.º Realización de una verificación periódica del modelo y de su eventual modificación cuando se pongan de manifiesto infracciones relevantes de sus disposiciones, o cuando se produzcan cambios en la organización, en la estructura de control o en la actividad desarrollada que los hagan necesarios.»

1.1.3. Catálogo de delitos

Sólo puede existir responsabilidad penal de las personas jurídicas para un catálogo cerrado de delitos. Se trata de un sistema «numerus clausus»: sólo hay responsabilidad penal de las personas jurídicas por los delitos que específicamente indique el Código Penal.

Estos delitos son los siguientes:



- Tráfico ilegal de órganos, art.156 bis
- Trata de seres humanos, art.177 bis
- Delitos relativos a la prostitución y corrupción de menores, art.189 bis
- Delitos contra la intimidad, allanamiento informático y otros delitos informáticos, art.197 quinquies
- Estafas y fraudes, art.251 y art.251 bis
- Frustración de la ejecución, art.258 ter
- Insolvencias punibles, art.261 bis
- Daños informáticos, art.264 quáter
- Delitos contra la propiedad intelectual e industrial, el mercado y los consumidores, art.288
- Blanqueo de capitales, art.302
- Financiación ilegal de partidos políticos, art.304 bis
- Delitos contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social, art.310 bis
- Delitos contra los derechos de los ciudadanos extranjeros, art.318 bis
- Delito de construcción, edificación o urbanización ilegal, art.319
- Delitos contra el medio ambiente, art.327 y 328
- Delitos relativos a la energía nuclear y a las radiaciones ionizantes, art.343
- Delitos de riesgo provocado por explosivos, art.348
- Delitos contra la salud pública relativos a sustancias peligrosas, medicamentos, dopaje, delitos alimentarios y similares, art.366
- Tráfico de drogas, art.369 bis
- Falsedad de moneda, art.386
- Falsedad en medios de pago, art.399 bis
- Cohecho, art.427 bis
- Tráfico de influencias, art.430
- Corrupción de funcionario extranjero, art.445
- Provocación a la discriminación, el odio y la violencia, art.510 bis
- Financiación del terrorismo, art.576 bis



Respecto de un grupo adicional de delitos no cabe declarar responsabilidad penal de las personas jurídicas, pero el Código Penal prevé que el juez pueda adoptar, contra la «sociedad, organización o asociación» que se dedique a la comisión de esta clase de delitos, las medidas que el CP art.129 prevé para empresas, organizaciones, grupos o entidades sin personalidad jurídica:

Se trata de los siguientes delitos:

- Manipulación genética (CP art.162).
- Alteración de precios en concursos y subastas públicas (CP art.262).
- Obstrucción a la actividad inspectora o supervisora (CP art.294).
- Delitos contra los derechos de los trabajadores (CP art.318).
- Falsedad de moneda (CP art.386.4), delito para el que también se prevé la responsabilidad penal para las personas jurídicas (CP art.386.5)

1.2. LA EMPRESA.

Grupo INDALVA, a través de las diferentes sociedades del grupo, es una de las empresas españolas pioneras en la formulación y el envasado de insecticidas y fungicidas en forma micro granulada. Son especialistas en la producción para terceras empresas, habiendo incorporado nuevas tecnologías de formulación como la WG y nuevas líneas de productos nutricionales.

La firme orientación por ofrecer productos novedosos y de alta calidad sitúan a INDALVA como un referente en el sector agroquímico y les permiten ser los formuladores de más del 80% de los productos granulados que se ofrece para el uso agrícola español y del 30% del mercado europeo.

En la esencia de la empresa está la idea de que la responsabilidad de cualquier industria traspasa la normativa y las regulaciones, por ello cuentan con un claro compromiso ético y social por el respeto al medio ambiente.



Las tecnologías de formulación GR y WG ofrecen las máximas garantías de uso a los aplicadores finales. Cinco décadas de experiencia (1965-2015) y una trayectoria impecable basada en la investigación y la constante inversión en capital tecnológico, humano y equipamiento, posicionan a INDALVA a la vanguardia de la industria agroquímica.

1.3. Definición y alcance del modelo.

1.3.1. Objetivo del plan de prevención

El objeto del presente Plan de Prevención Penal es servir de manera eficaz a la prevención de delitos en el ámbito de la empresa, de forma que todos los miembros de esta encuentren en él la herramienta adecuada para ello.

De esta forma, este plan funciona como mecanismo capaz de ayudar a los empleados y miembros de la empresa en la prevención de delitos, pues les proporcionará los medios para identificar conductas y procedimientos punibles penalmente, tanto propios como de terceros, y que ocurran en el seno de la empresa o sus actividades.

Así mismo, es objeto de este plan de prevención el contribuir a la correcta formación de la voluntad de la empresa respecto a las acciones a emprender ante una situación de riesgo penal, de forma que se garantice la defensa de sus intereses teniendo en consideración la normativa legal y su situación procesal.

En último lugar, también es su objeto implementar un canal óptimo y capaz de resolver y tramitar todas las situaciones en que los miembros de la empresa puedan apreciar cualquier violación real o percibida por ellos de la normativa vigente. Todos los miembros de INDALVA deben sentirse responsables de la estricta aplicación de este Plan, dada la importancia de la Política empresarial de cumplimiento y compromiso con la normativa vigente.

1.3.2. Ámbito de aplicación

La aplicación afecta a la totalidad de la empresa, comprendiendo a todas las sociedades integrantes del GRUPO INDALVA:



- INDALVA S.L.
- INDALVA QUIMICA S.L.
- EDEN MODERN AGRICULTURE S.L.
- EDEN AGRO S.L.

La observancia y aplicación de este plan será imperativa tanto para los empleados como para los directivos de la persona jurídica. Del mismo modo se verán afectados todos aquellos profesionales y empresas que realicen actividades comerciales para la empresa ligados por vínculo mercantil, y ello en la medida en que intervengan en los procesos productivos con riesgos penales de los comprendidos en la matriz de riesgos penales.

También los servicios externos de INDALVA deben conocer y aplicar el plan en sus relaciones con la empresa, de forma que en las operaciones que realicen en relación con la empresa se atengan a un estricto cumplimiento de lo contenido en él.

1.3.3. Metodología

Para la realización de este modelo de organización y prevención se ha seguido un método que ha permitido la personalización de los riesgos penales que pueden darse en el seno de GRUPO INDALVA. Esta tarea se ha realizado a través del estudio y análisis del funcionamiento normal y habitual de la empresa, analizando las conductas, los procedimientos establecidos para la realización de su actividad diaria y los protocolos seguidos en cumplimiento de su normativa interna y de las normas legalmente previstas en los diferentes campos que afectan a la empresa. De esta forma se ha podido definir y concretar, entre otros, los procesos existentes en el modelo productivo de la empresa.

Definidos los procesos existentes se ha procedido a identificar los riesgos penales existentes en la persona jurídica y a clasificarlos en función de su impacto y su probabilidad, obteniendo un mapa de riesgos adaptado a la empresa. Esta identificación se ha realizado desde un doble prisma, teniendo en cuenta por un lado los riesgos inherentes a toda empresa por el hecho de serlo, y los riesgos propios del sector industrial y del modelo productivo de GRUPO INDALVA.



Siendo INDALVA una empresa con asentada trayectoria en el campo de la responsabilidad social y en la ética empresarial y laboral, se ha recopilado la documentación e información relativa a la responsabilidad corporativa asumida, así como la establecida en el plan de riesgos laborales, los compromisos de responsabilidad medioambientales, o los certificados ISO con que cuenta, siendo estos mecanismos de acción ya implementados en la empresa, y se ha propuesto la adopción de las medidas de refuerzo que se han considerado necesarias para una mayor eficacia del modelo de prevención.

Durante los días 18 y 19 de enero de 2018 se realizaron entrevistas al personal de las diferentes sociedades de GRUPO INDALVA. Se seleccionó para estas entrevistas a personal que pudiera tener un conocimiento preciso del funcionamiento de la empresa. Se realizaron entrevistas desde personal de alta dirección hasta empleados de planta. La información obtenida ha permitido elaborar el mapa de riesgos de la empresa.

GRUPO INDALVA no presenta ningún factor que pueda suponer una situación de riesgo especial en cuanto a la posible comisión de delitos. Los riesgos apreciados son, con carácter general, los propios e inherentes a la propia actividad desarrollada.

Se debe destacar que GRUPO INDALVA ya cuenta con importantes medidas implantadas y tendentes a garantizar el correcto funcionamiento de la empresa, y ello, evidentemente, incide en el análisis de riesgos realizado.

Si atendemos, en primer lugar, a la actividad principal de GRUPO INDALVA, formulación y producción de productos químicos, es evidente la existencia de un riesgo claro e importante en relación con la comisión de delitos contra el medio ambiente.



INDALVA S.L., Sociedad que desarrolla esta actividad dentro del GRUPO INDALVA, cuenta implantada la ISO 14001 referente a sistemas de gestión ambiental. Se realizan, además, auditorias anuales en materia de Seguridad Laboral y medioambiental, quedando debidamente acreditadas y adoptándose las medidas de corrección que puedan ser necesarias según los resultados de las citadas auditorias.

Existe una clara preocupación en el seno de la empresa por el cumplimiento normativo en general y el referente a materia medioambiental en particular. La constante implantación de nuevas medidas en este sentido así lo acredita.

En el ámbito estrictamente laboral, la empresa cuenta con un Plan de Prevención de Riesgos Laborales. Dicho Plan es sometido a controles y revisiones periódicas. De igual forma es adaptado en función de los cambios que se producen en la empresa.

Cuenta, igualmente, con un manual de gestión integrado, estableciendo pautas de actuación en el ámbito medioambiental y de prevención de accidentes.

GRUPO INDALVA cumple estrictamente con toda la normativa laboral aplicable, garantizando los derechos de sus trabajadores.

No existen procedimientos judiciales o administrativos en el ámbito laboral iniciados frente a la Sociedad.

En el terreno contable/fiscal GRUPO INDALVA cumple con la normativa aplicable y con sus obligaciones fiscales. En el caso de INDALVA S.L. las cuentas son sometidas anualmente a auditoría externa. No se formulan cuentas consolidadas dentro del GRUPO. Todas las sociedades tributan al mismo tipo impositivo.

No constan procedimientos iniciados frente a alguna de las sociedades del grupo por infracciones tributarias.



En este ámbito concreto la principal situación de riesgo apreciada viene determinada por la vinculación entre las diferentes sociedades del GRUPO y la relación existente entre ellas. Debemos tener presente que todas tienen los mismos administradores y que existe prestación de servicios entre sociedades (hay empleados adscritos a una sociedad que prestan también funciones en las otras).

1.4. Órgano de vigilancia y control

1.4.1. Nombramiento del comité de cumplimiento

Con el fin de facilitar el desarrollo e implementación del Modelo de Organización y Gestión de Delitos Penales de GRUPO INDALVA, uno de los mecanismos exigibles para prevenir la responsabilidad penal de la persona jurídica es el nombramiento de un Comité de Cumplimiento de las políticas y procedimientos de prevención de delitos, que es el órgano de GRUPO INDALVA, con poderes autónomos de vigilancia y control, que tiene encomendada la supervisión y el funcionamiento del modelo de prevención de delitos implantado a través del Manual.

La composición del Órgano de Cumplimiento es la siguiente:

D. Jaime Javaloyes Miralles, con DNI 74.164.919Q, con domicilio en Orihuela (Alicante), Avda. de la Vega, nº 46, e-mail: jjavaloyesm@indalva.com

Dña. María Tomas Martínez, con DNI 05374483G, con domicilio en Murcia, Avenida Marina Española, nº 61, e-mail: maria.tomas@indalva.com

D^a Eva María Valero Pomares, con DNI 21500286R, con domicilio en Alicante, Avda. General Marvá, nº 24, 7^o Izda., e-mail eva.valero@disper.info



1.4.2. Características y funciones del comité de cumplimiento

El Comité de Cumplimiento debe tener las siguientes características:

- Autonomía e independencia.
- Capacidad de decisión respecto a las atribuciones propias del Comité de Cumplimiento.
- Un presupuesto apropiado.
- Experiencia y conocimiento del negocio de GRUPO INDALVA
- Conocimientos de auditoría, financieros, legales, de "compliance" y/de gestión de riesgos.
- Integridad: los miembros del Comité de Cumplimiento no deben haber sido condenados por ninguno de los delitos susceptibles de generar la responsabilidad penal de la persona jurídica.

El Comité de Cumplimiento informará de su actividad, con carácter general, al Consejo de Administración de INDALVA S.L., y en concreto a la persona de sus Consejeros Delegados. Todo ello sin perjuicio de informar, igualmente, a los administradores o directivos de las demás sociedades cuando así lo estimen oportuno.

De acuerdo con el Código de Conducta de GRUPO INDALVA y el Plan de Prevención de Delitos Penales, el Comité de Cumplimiento tendrá, en términos generales, las siguientes funciones:

1. Comprobar la aplicación del Código de Conducta, a través de actividades específicas dirigidas a controlar la mejora continua de la conducta mediante la evaluación de los procesos de control de los riesgos de conducta.
2. Asesorar en la resolución de las dudas que surjan en la aplicación de los códigos y manuales.
3. Revisar las iniciativas para la difusión del conocimiento y la comprensión del Código de Conducta.
4. Recibir y analizar los avisos de violación del Código de Conducta.



5. Tomar decisiones con respecto a violaciones del Código de Conducta de relevancia significativa, proponiendo en su caso la imposición de sanciones y la adopción de medidas disciplinarias.
6. Establecer controles para evitar la comisión de delitos que pudieran generar responsabilidad jurídica.
7. Proponer al Consejo de Administración las modificaciones a aportar al código de conducta que consideren oportunos.
8. Publicar y mantener actualizado, y publicado, el Código de Conducta.
9. Supervisar la actividad de formación sobre el Plan de prevención de Delitos Penales.
10. Revisar periódicamente el PPDP teniendo en cuenta los cambios relevantes.
11. Recibir y tramitar las denuncias sobre comisión de ilícitos penales que realicen empleados o terceros a través del Canal de Denuncias.
12. Dirigir las investigaciones que se realicen sobre la posible comisión de actos de incumplimiento, pudiendo solicitar la ayuda de cualquier área o departamento de la Empresa, proponiendo las sanciones que en su caso procedan.

1.5. Comunicación de implantación

Grupo INDALVA ha informado oportunamente a todos sus empleados y colaboradores sobre la implantación del presente modelo de organización y gestión de riesgos.

1.6. Mapa legislativo aplicable a la empresa

En atención a la actividad desarrollada por GRUPO INDALVA podemos fijar el siguiente mapa legislativo:

Normativa en materia de sociedades:

- Texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.
- Código de Comercio.



Normativa en materia laboral:

- XVIII Convenio General de la Industria Química.
- Real Decreto 840/2015, de 21 de septiembre, por el que se aprueban las medidas de control de los riesgos inherentes a los accidentes graves en los que intervengan sustancias peligrosas
- Real Decreto 1196/2003, de 19 septiembre, por el que se aprueba la Directriz Básica de Protección Civil para el control y planificación ante el riesgo de accidentes graves en los que intervengan sustancias peligrosas (BOE 09/10/2003).
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Norma OHSAS 18001:2007 “Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo”.
- Ley 31/1995 de prevención de Riesgos Laborales.

Normativa en materia medioambiental:

- Norma UNE-EN ISO 14001: 2004 “Sistemas de Gestión Ambiental”.

Normativa fiscal:

- Real Decreto 1514/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el Plan General de Contabilidad.
- Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.
- Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades.
- Real Decreto 634/2015, de 10 de julio, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre Sociedades.

Normativa Corporativa:

- Código ético de la empresa
- Programa de implantación y gestión del sistema de prevención de comisión de delitos en el ámbito de la empresa.



Otra normativa:

- Real Decreto 1311/2012, de 14 de septiembre, por el que se establece el marco de actuación para conseguir un uso sostenible de los productos fitosanitarios.
 - Directiva 91/414/CEE del Consejo, de 15 de julio de 1991, relativa a la comercialización de productos fitosanitarios.
 - Real Decreto 2163/1994, de 4 de noviembre, por el que se implanta el sistema armonizado comunitario de autorización para comercializar y utilizar productos fitosanitarios.
-



2. FASE II

2.1. Análisis y diagnóstico de los riesgos penales

2.1.1. Metodología empleada

En el presente análisis de riesgos se han tenido en consideración únicamente condicionantes objetivos, derivados de la actividad realizada por GRUPO INDALVA, su configuración y estructura, medios de control de los que se dispone y controles implantados. En ningún caso se ha considerado como factor de riesgo condiciones personales que puedan concurrir en los directivos o trabajadores de GRUPO INDALVA.

2.1.2. Evaluación de riesgos (Versión publicación web)

Se ha realizado una tabla de riesgos penales aplicable a la empresa.

En primer lugar, se 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.

En segundo lugar, el supuesto de hecho típico, esto es la conducta invocada por el precepto.

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



La cuarta columna, la relativa al impacto, valora la gravedad de las consecuencias que para la empresa puede traer la comisión de las conductas descritas, en función de la pena que se puede imponer. 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 **MENOS GRAVE**, reservado para aquellos delitos que, de producirse, provocarían penas de contenido económico, el grado superior denominado **MUY GRAVE**, reservado para aquellas conductas que se estima podrían provocar la disolución o suspensión de las actividades de la sociedad, y el grado intermedio, nombrado **GRAVE**, reservado para el resto de riesgos.

****Anexo mapa de riesgos***

Por otra parte, existen 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 GRUPO INDALVA, y como barrera protectora ante la posible comisión de delitos que de alguna manera la puedan afectar, resulta imprescindible incorporarlos a las tareas de prevención. Por eso a continuación procedemos a detallar estos delitos que, sin encuadrarse dentro de los generadores de responsabilidad criminal para la empresa, sí que la pueden afectar de forma grave en caso de cometerse en su seno, y que así mismo recibirán oportuno tratamiento en este programa, así como en otros planes de prevención o manuales de actuación de la empresa que pudieran afectarles.

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

**El mapa de riesgos se encuentra a disposición de los interesados, previa solicitud a la empresa siempre que se acredite interés legítimo.*



* 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: 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.



2.2. Planificación de medidas preventivas y controles

2.2.1. Mecanismos existentes.

Hoy en día, como ya se ha señalado con anterioridad, la empresa cuenta con un número considerable de mecanismos orientados directamente a mejorar la idea de conciencia y responsabilidad social corporativa.

- ***Documento de Política del Sistema Integrado de Gestión***

Definición de la empresa de su misión, visión y valores. Supone adquirir un compromiso por parte de la mercantil de respeto a las leyes y normas establecidas, adoptando una política de responsabilidad corporativa y ética empresarial.

- ***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 empresa.

- ***Auditoría Anual de Cuentas de la Sociedad.***

INDALVA S.L. realiza de manera regular (periodicidad anual) un proceso de auditoría de cuentas.

- ***Manual de Gestión Integrado***

El manual constituye una herramienta de gestión que permite: una minimización de los peligros y por ende de las pérdidas asociadas, mejorar las condiciones de trabajo y el desempeño o productividad de la empresa, mantener un nivel de cumplimiento legal en seguridad y salud y demostrar una imagen de responsabilidad con los empleados y con su entorno.

- ***Plan de autoprotección***

El plan tiene por objeto evitar las causas previsibles origen de emergencias en el establecimiento, y en caso de producirse, salvaguardar las vidas humanas y minimizar los daños materiales, conocer los edificios y sus instalaciones, la peligrosidad de sus distintos sectores y los medio humanos y materiales de las instalaciones generales y de protección contra incendios, para su correcto funcionamiento; tener informados a todos los ocupantes de los edificios de cómo deben actuar ante una emergencia y, en circunstancias normales, como prevenirla y solicitar las ayudas exteriores y facilitar su intervención.



- **Certificación ISO 14001.**

2.2.2. Establecimiento de políticas de actuación, procedimiento y controles.

Actualmente la situación de GRUPO INDALVA es buena, y posee mecanismos adecuados para una adecuada prevención de delitos en su seno. A pesar de ello, entendemos que existen una serie de protocolos o planes de acción que se pueden implementar en aras de mejorar la efectividad del plan de prevención. Las medidas son las siguientes:

- 1) Adopción de un protocolo de prevención del acoso en el ámbito laboral.**
- 2) Adopción de un código de buenas prácticas en el seno de la empresa (Código ético).
- 3) Documentación de los contratos con colaboradores externos. Existen diversas actividades (asesoría jurídica, gestión laboral, gestión de marcas, informáticos, gestión ISO) que están externalizadas. Se deben documentar las relaciones con estos agentes externos, delimitando sus funciones y el alcance a la información que se les facilita.
- 4) Documentación de los sistemas informáticos. Al igual que en el caso de los medios de pago, GRUPO INDALVA ya cuenta con un sistema interno de gestión de los medios informáticos. Se recomienda documentarlo con el fin de dejar constancia de este y permitir su futura prueba. Implantación de una política de seguridad informática.
- 5) Protección de información relevante. Fijación de protocolos en materia de protección de información relevante. Fijación de controles de acceso a la información y documentación de estos. Igualmente se recomienda la difusión y accesibilidad del Manual de LOPD a todo el personal de la empresa. Actualización conforme al nuevo Reglamento de Protección de Datos.



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



3. FASE III

3.1. Implantación del Canal de Denuncias.

3.1.1. Implantación.

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 o cerca de materializarse o bien sobre los que existan sospechas de haberse materializado. Como medio adecuado para 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 deba basar su funcionamiento sobre unos principios derivados de la finalidad perseguida, a saber:

- Integración en los procedimientos de la empresa.
- Sencillez para el comunicante.
- Diversidad de vías de acceso.
- Divulgación máxima de su existencia.
- Fiabilidad de la información.
- Confidencialidad.

De estos principios, mención especial merece el último de los puntos, puesto que es el que más influye en sus características y uso. La confidencialidad del canal ético es su pilar fundamental, ya que garantiza al comunicante/denunciante que la información facilitada, así como sus datos personales serán tratados con total confidencialidad. En este punto, es necesario señalar que la confidencialidad del canal no implica necesariamente el anonimato. Así, la Agencia Española de Protección de Datos ha puesto en numerosas ocasiones sus 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 órganos 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.

3.1.2. Comunicación de infracciones

A través del canal ético, cualquier persona podrá presentar sus dudas, sugerencias o quejas en relación con el incumplimiento de los códigos internos de GRUPO INDALVA. De igual forma, cualquier persona podrá presentar la oportuna comunicación/denuncia en caso de incumplimiento normativo alguno por parte de la empresa. Para su admisión y adecuada tramitación, las comunicaciones/denuncias deberán contener necesariamente los siguientes datos:

- Denunciante identificado con nombre y apellidos, y número de identidad.
- Exposición sucinta de los hechos o argumentos que sustenten la comunicación/denuncia.
- Persona o colectividad contra la que se dirige la denuncia.

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

3.1.3. Tramitación de las comunicaciones/denuncias

La comunicación/denuncia se remitirá al órgano de control preferentemente por correo electrónico, en la dirección de correo electrónico: canaldenuncias@indalva.com



Esta dirección de correo estará bajo la supervisión y control de los miembros del comité de cumplimiento, siendo ellos los encargados de la gestión de las comunicaciones/denuncias recibidas.

Las denuncias que se reciban por otros cauces no serán desechadas, pero debido a que intervienen más factores y elementos ajenos a la empresa, tanto en las comunicaciones postales como en las telefónicas, a pesar de que se realizará el máximo esfuerzo por velar por el mantenimiento de la confidencialidad de toda la información recibida, no es posible garantizar eficazmente dicho extremo. Por ello, se recomienda encarecidamente que la comunicación se realice directamente en el correo electrónico propuesto a tal fin, tanto por razón de temporalidad como de seguridad.

Recibida la comunicación/denuncia el órgano encargado de la gestión del canal ético iniciará las oportunas verificaciones y comprobaciones necesarias. En caso de que entre las personas afectadas por la comunicación/denuncia se encuentre alguna de las que formen parte del órgano instructor, esta deberá ser substituido por otro en las tareas de averiguación relacionadas directamente con la comunicación/denuncia en cuestión.

3.1.4. Protección de datos y derecho a la intimidad.

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.



3.2. Implantación de protocolos de actuación

Conforme a las recomendaciones realizadas, se recomienda la adopción de las diferentes medidas propuestas en el presente manual, acreditando su implantación y realizándose por el Comité de cumplimiento el oportuno seguimiento de su implantación, funcionamiento y actualización si fuere necesario.

3.3. Difusión del modelo y actualización

Una vez se ha aplicado el Programa de Compliance, lo más importante es la COMUNICACIÓN a todas las partes implicadas. Las acciones enfocadas en la formación y concienciación persiguen el cambio efectivo en las operativas de negocio que lo requieran, lo que supone mayor *seguridad corporativa*.

Junto a la finalidad de concienciación, se encuentra la finalidad probatoria de la *diligencia debida*.

La comunicación a los empleados en GRUPO INDALVA, la vamos a dividir en:

- Nuevos empleados: Entrega del pack de bienvenida, se les hará firmar el documento acreditando que son conocedores de toda la información del Compliance.
- Trabajadores ya en plantilla: Se le transmitirá la información y el Código Ético. Resulta obligatorio recabar la evidencia de ello, y su conservación mediante los logos de la recepción (nombre, fecha recepción etc.)

La comunicación a Proveedores es obligatoria: la acreditación de su comunicación y aceptación, (sobre todo del Código Ético) se realizará mediante su inclusión en el contrato.

En cuanto a su actualización, toda vez que un modelo de prevención supone un programa de gestión dinámico, con carácter periódico se realizarán las oportunas revisiones del modelo, siendo esta periodicidad de un año, prestando especial atención a los cambios normativos que tengan directa relación con el plan, a las modificaciones de las líneas de negocio de la empresa, o a cambios en los procesos productivos que se han tenido en cuenta, que haría recomendable la revisión del programa. Esta tarea de revisión y verificación corresponderá al órgano de instrucción y control del cumplimiento normativo.