

**INDICE**

1. INTRODUCCIÓN.....	2
2. ¿EN QUE CONSISTE EL CANAL DE DENUNCIAS?.....	3
3. ¿QUÉ ES UNA ACTIVIDAD ILÍCITA? .....	3
4. ¿QUIÉN DEBE DENUNCIAR Y CÓMO ESTÁ PROTEGIDO? .....	4
5. ¿A QUIEN DEBO DIRIGIRME? .....	4
6. ¿CÓMO RESPONDERÁ LA ORGANIZACIÓN?.....	4
7. ACUSACIONES FALSAS O SIN FUNDAMENTO.....	7

	<b>Responsable</b>	<b>Nombre</b>	<b>Fecha</b>
<b>Preparado:</b>	Oficial de Cumplimiento	Ricardo Añón	03/04/2018
<b>Revisado por:</b>	Oficial de Cumplimiento	Ricardo Añón	29/10/2018
<b>Aprobado por:</b>	Alta Dirección	Ana Calvet	29/10/2018

## **1. INTRODUCCIÓN.**

COOPERATIVA BARONIA DE TURIS, como organización, se adhiere a los estándares más altos de transparencia, honestidad y responsabilidad. Una manera de llevar a cabo este compromiso es haciendo posible que aquellos empleados u otras personas que trabajan para la COOPERATIVA, que tengan inquietud con respecto de cualquiera de las actividades de la Organización y/o de actuaciones concretas, puedan trasladar de forma efectiva tales preocupaciones.

Generalmente, los empleados son los primeros en percatarse de una irregularidad dentro de la empresa para la que trabajan. Sin embargo, pueden decidir no expresar sus preocupaciones creyendo que hacerlo constituiría una falta de lealtad tanto para sus compañeros como para la organización misma. También es probable que teman ser objeto de represalias. En estas circunstancias, tal vez crean que resultaría más fácil ignorar la conducta que consideran irregular que informar algo que tal vez sea sólo una sospecha de una acción ilícita.

Mediante este procedimiento pretendemos explicar a los empleados u otras personas que trabajan para la COOPERATIVA, que pueden y deben informar sobre actividades ilícitas sin temor a ser perseguidos, discriminados o a sufrir algún otro tipo de represalia.

Este Canal de Denuncia tiene como objetivo concienciar a los empleados para que ante la certeza o sospecha fundada de que se esté cometiendo una conducta ilícita en el seno de la organización, relacionada con el catálogo de actuaciones con relevancia penal que en el presente documento se enumeran, trasladen de forma confidencial dicha comunicación al objeto de que sea investigada.

Este Canal de Denuncia reafirma el compromiso adquirido por la COOPERATIVA de que toda actividad ilícita por parte de la organización, cualquiera de sus empleados, colaboradores o contratistas, será atendida de manera confidencial y será rigurosamente investigada, adoptándose las medidas que de conformidad con la normativa interna y externa sean procedentes.

Este procedimiento implica a su vez un compromiso por parte de todos los empleados o personas que trabajan para la COOPERATIVA, a actuar de forma responsable, con el fin de mantener la buena reputación de la organización y a proceder de forma honesta ante una posible infracción que pueda perjudicar a ésta.

## **2. ¿EN QUE CONSISTE EL CANAL DE DENUNCIAS?**

Los empleados son los primeros en percatarse de las irregularidades. La opción de “mirar para otro lado” frente a tales actuaciones conlleva el desconocimiento del problema y la imposibilidad de actuar antes de que se produzca un daño irreparable con consecuencias para la organización y quienes hayan realizado o colaborado en su comisión.

El Canal de Denuncia constituye una plataforma para comunicar las posibles actividades ilegales y/o ilícitas.

## **3. ¿QUÉ ES UNA ACTIVIDAD ILÍCITA?**

Todo comportamiento ilícito y/o ilegal que se encuadre en alguno de los tipos que establece nuestro Código Penal, (artículo 31 bis actualmente) y que conllevan la responsabilidad penal de la Organización dentro de la cual y para su beneficio se ha llevado a cabo.

Nuestro actual Código Penal contempla un catálogo de delitos en los que la organización puede ser imputada junto con aquellos que hayan intervenido, si bien solo parte de ellos tienen alguna probabilidad de llegar a cometerse, ya que el resto, bien por la propia actividad de la organización o porque corresponden a delitos habitualmente cometidos por tramas de delincuencia organizada, no se han considerado probables.

Los delitos objeto de estudio para COOPERATIVA son los que vienen definidos en el Catálogo de Delitos adjunto al PLAN DE PREVENCIÓN como ANEXO I.

**Es de recordar que el beneficio que se obtenga con la comisión del delito habrá de ser para la propia COOPERATIVA y no a título personal del empleado que cometa el delito ya que en ese caso será la persona física quien responda por el acto cometido.**

#### **4. ¿QUIÉN DEBE DENUNCIAR Y CÓMO ESTÁ PROTEGIDO?**

Este procedimiento se encuadra dentro del PLAN DE PREVENCIÓN y del CÓDIGO ÉTICO.

Todo empleado o persona que trabaje para la COOPERATIVA tiene el deber de informar de la existencia de una conducta irregular, estando protegido, siempre que:

1. Haga la denuncia en buena fe
2. Crea que es substancialmente cierta
3. No actúe de mala fe ni haga acusaciones falsas
4. No tenga una motivación de venganza y/o busque obtener beneficio personal

#### **5. ¿A QUIEN DEBO DIRIGIRME?**

Toda persona que tenga una preocupación acerca de alguna actuación concreta debe contactar con el responsable del Canal de Denuncia que es el **Oficial de Cumplimiento** poniendo en conocimiento de forma resumida y concreta la actuación en cuestión, la persona o personas implicadas y los documentos o información que en su caso sustenten la denuncia.

#### **6. ¿CÓMO RESPONDERÁ LA ORGANIZACIÓN?**

##### Recepción de denuncias:

Todos los empleados tienen la obligación de poner en conocimiento Oficial de Cumplimiento cualquier dato o indicio del que sean conocedores sobre la comisión o posible comisión de un delito o irregularidad tanto de los empleados como de los directivos.

Por ello utilizarán cualquiera de los canales de comunicación existentes, incluido el procedimiento de comunicación a su superior.

Como ya se ha comentado antes la denuncia deberá ser preferentemente nominal guardándose, por supuesto, la máxima confidencial.

El texto de la denuncia debe ser lo más explícito posible indicando las circunstancias y hechos que según su opinión han vulnerado los reglamentos internos y el autor de los mismos.

Las denuncias por hechos cometidos por empleados de la COOPERATIVA en el ejercicio de su cargo, no están reservadas a los miembros de la misma sino que se extienden a clientes y/o proveedores los cuales sean conocedores de actividades o comportamientos censurables.

Estas denuncias podrán ser comunicadas por cualquier medio si bien existen canales diseñados al efecto como:

- por correo ordinario (buzón de correo postal habilitado al efecto)
- a través del acceso existente en la página web corporativa.
- a través de cualquier otro medio o procedimiento mediante el cual se ponga en conocimiento del Oficial de Cumplimiento la existencia de un hecho irregular o delictivo.

### Determinación de la veracidad de la denuncia:

El destinatario de las denuncias será el **Oficial de Cumplimiento** sea cual sea el canal utilizado.

El **Oficial de Cumplimiento** analizará y valorará la denuncia y decidirá sobre su admisión o no, dicha decisión será motivada y recogida en un informe que quedará archivado tanto si se le da curso como si no.

Si efectivamente se decide darle curso, se abrirá un expediente al efecto.

### Envío de comunicaciones:

Con el resultado de la decisión adoptada por el **Oficial de Cumplimiento** sobre la admisión o no de la denuncia, se informará al denunciante.

Si el **Oficial de Cumplimiento** considerara que falta información, será requerido para que la facilite.

Igualmente si el **Oficial de Cumplimiento** considerara que los hechos denunciados fueran de mucha gravedad que superara la mera sanción del mismo, lo pondrá en conocimiento de la autoridad policial o judicial pertinente.

Para el supuesto que tras el análisis de la denuncia se observará que se trata de una mera sugerencia o consideración si tuviera la importancia suficiente, será puesta en conocimiento del área afectada a los efectos de que adopte las medidas necesarias.

### Encargado de la instrucción:

El **Oficial de Cumplimiento** será el encargado de realizar la instrucción sobre la denuncia ahora bien.

Excepcionalmente el **Oficial de Cumplimiento** podrá designar a un tercero ajeno al mismo cuando la gravedad, especialidad o complejidad de los hechos lo aconseje. Estas personas designadas deberán ser elegidas entre el personal directivo o incluso a personal ajeno a la COOPERATIVA, especialista en la materia.

Instrucción del Expediente:

La instrucción del expediente será elaborada por el **Oficial de Cumplimiento** o en su defecto por el Instructor designado por éste conforme se indica en el punto anterior.

El instructor podrá apoyarse en un equipo designado por él y que cuente con la aprobación del propio **Oficial de Cumplimiento**.

Tanto si la instrucción fuera realizada por el **Oficial de Cumplimiento** o por el instructor, deberá adoptar medidas urgentes en función de la gravedad de los hechos y sus posibles consecuencias o repercusiones frente a la sociedad por ejemplo:

- Asegurar las pruebas para la investigación.
- Valorará la necesidad de comunicar la irregularidad a las autoridades competentes, para tomar esta decisión podrá valerse de la opinión de la asesoría jurídica.
- Valorará la necesidad de solicitar la colaboración de profesionales externos.

Información al denunciado:

Una vez el **Oficial de Cumplimiento** decida dar curso a la denuncia se abrirá la fase de instrucción de la misma, el **Oficial de Cumplimiento** se pondrá en contacto con el denunciado, testigos y demás personas implicadas practicando cuantas diligencias estime oportunas

Estas diligencias tendrán carácter estrictamente confidencial.

Por supuesto, el denunciado tendrá la oportunidad de defenderse de la acusación.

Hay que resaltar como de las sesiones de la instrucción se levantará acta en el momento de la finalización de cada reunión, siendo firmada por todos los presentes a la sesión correspondiente.

Emisión del Informe:

Finalizada la fase de instrucción la cual no deberá superar el periodo de 3 meses desde la recepción de la denuncia por el Oficial de Cumplimiento, éste deberá emitir un informe confidencial en el que deberá resaltar:

- los antecedentes que dan lugar al inicio del mecanismo contemplado en el presente plan
- identificación del denunciado preservando la identidad de testigos y denunciante.
- fundamentos en los que se basa su decisión los cuales deben ser motivados.
- por último aplicación o no de sanción y en su caso sugerencia de las medidas a adoptar.

Respecto de la sanción deberá referirse a:

- medidas contractuales
- medidas disciplinarias
- medidas judiciales

El informe será vinculante para la empresa si bien siempre quedará abierta la vía judicial para hacer valer los derechos de la parte que entiende que se han visto perjudicados.

Del cumplimiento y ejecutividad de la decisión adoptada, se encargará el **Oficial de Cumplimiento**.

## **7. ACUSACIONES FALSAS O SIN FUNDAMENTO.**

La Organización, consciente de su compromiso con la política de buen gobierno invertirá los recursos personales y económicos necesarios para implantar y mantener de forma que garantice la efectividad del Canal de Denuncia, comprometiéndose a la investigación de cualquier denuncia recibida.

De igual forma, considerará toda acusación falsa o maliciosa realizada de manera deliberada por uno de sus empleados como una infracción grave que podrá ser sancionada de conformidad con lo establecido en el régimen de infracciones y sanciones, de acuerdo con la normativa laboral y/o penal.

Es de subrayar que, en primer lugar, según el **Código Penal**, podríamos estar ante un delito de acusación o denuncia falsa (art.456 CP) o bien de un delito de calumnias (art.205 CP).

En efecto, el Código Penal, en su artículo 456.1, relativo al delito de **acusación o denuncia falsa**, establece que la persona que, con conocimiento de su falsedad o temerario desprecio hacia la verdad, impute a alguna otra persona hechos que, de ser ciertos, constituirían infracción penal, si esta imputación se hiciera ante funcionario judicial o administrativo que tenga el deber de proceder a su averiguación, **serán sancionados con la pena de prisión de seis meses a dos años y multa de doce a veinticuatro meses, si se imputara un delito grave; con la pena de multa de doce a veinticuatro meses, si se imputara un delito menos grave; y con la pena de multa de tres a seis meses, si se imputara una falta.**

Continúa el párrafo 2 del citado artículo 456 estableciendo que “no podrá procederse contra el denunciante o acusador sino tras sentencia firme o auto, también firme, del sobreseimiento o archivo del Juez o Tribunal que haya conocido de la infracción imputada” y añade que “el Juez o Tribunal que haya conocido de la infracción

imputada mandarán proceder de oficio contra el denunciante o acusador siempre que de la causa principal resulten indicios bastantes de la falsedad de la imputación sin perjuicio de que el hecho pueda también perseguirse previa denuncia del ofendido”.

Por otro lado, el delito de **calumnias** contemplado en el art.205 del Código Penal, establece que será “calumnia la imputación de un delito hecha con conocimiento de su falsedad o temerario desprecio hacia la verdad” y **podrá ser castigada con las penas de prisión de seis meses a dos años o multa de doce a 24 meses, si se propagaran con publicidad y, en otro caso, con multa de seis a 12 meses.**

En segundo lugar, respecto a la normativa laboral, el artículo 58 del **Estatuto de los Trabajadores**, establece que “los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable.”