

2018

MANUAL PARA LA PREVENCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD  
PENAL CORPORATIVA



**EPREMASA**  
EMPRESA PROVINCIAL  
DE RESIDUOS Y  
MEDIO AMBIENTE, S.A.

**Diputación de Córdoba**

APROBADO POR EL CONSEJO DE  
ADMINISTRACIÓN DE EPREMASA  
1 de marzo de 2018



## Contenido

1. INTRODUCCIÓN .....	6
2. LA RESPONSABILIDAD PENAL DE LA PERSONA JURÍDICA.....	8
3. FINALIDAD DEL MANUAL. METODOLOGÍA Y ANÁLISIS DEL RIESGO .....	12
3.1 FINALIDAD DEL MANUAL .....	12
3.2 METODOLOGÍA Y ANÁLISIS DEL RIESGO .....	14
4. ALCANCE DEL PRESENTE MANUAL Y DESTINATARIOS .....	16
4.1 ALCANCE.....	16
4.2 DESTINATARIOS.....	16
5. ALCANCE DEL MANUAL AL RÉGIMEN ADMINISTRATIVO SANCIONADOR CONTEMPLADO EN LA LEY DE TRANSPARENCIA Y BUEN GOBIERNO .....	17
6. OBJETIVOS DEL MANUAL. CONTROLES PREVENTIVOS .....	18
6.1 OBJETIVOS DEL MANUAL .....	18
6.2. CONTROLES PREVENTIVOS DE EPREMASA.....	19
7. SEGUIMIENTO, CUMPLIMIENTO Y SUFICIENCIA DEL PRESENTE MANUAL. ÓRGANO DE CONTROL.....	23
7.1. INTRODUCCIÓN .....	23
7.2. ÓRGANO DE CONTROL Y SEGUIMIENTO .....	23
7.2.1 CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE EPREMASA.....	23
7.2.2 UNIDAD DE SEGUIMIENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PENALES (COMPLIANCE OFFICER).....	24
7.3. SUPERVISIÓN Y SEGUIMIENTO DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PENALES .....	25
7.3.1 SUPERVISIÓN.....	25
7.3.2 SEGUIMIENTO .....	25
8. GESTIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS.....	27
9. INCUMPLIMIENTOS DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PENALES: NOTIFICACIONES Y ANÁLISIS DE ACTUACIONES SOSPECHOSAS Y PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO .....	29
9.1. NOTIFICACIONES Y ANÁLISIS DE ACTUACIONES SOSPECHOSAS.....	29
9.2. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR .....	30
10. DIFUSIÓN Y FORMACIÓN .....	31
10.1. DIFUSIÓN .....	31



10.2. FORMACIÓN .....	31
11. APROBACIÓN DEL PRESENTE MANUAL.....	32
A. CONTROLES ESPECÍFICOS Y PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN .....	33
1. COHECHO / TRÁFICO DE INFLUENCIAS / CORRUPCIÓN EN LAS TRANSACCIONES COMERCIALES INTERNACIONALES .....	33
1.1 REGULACIÓN .....	33
1.2 MEDIDAS PREVENTIVAS .....	37
1.3 PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN.....	39
2. ESTAFA Y DELITO DE PUBLICIDAD ENGAÑOSA.....	41
2.1. REGULACIÓN .....	41
2.2 MEDIDAS PREVENTIVAS .....	43
2.3 PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN.....	47
3. SECRETO DE EMPRESA E INFIDELIDAD EN LA CUSTODIA DE DOCUMENTACIÓN. ....	48
3.1 REGULACIÓN .....	48
3.2 MEDIDAS PREVENTIVAS .....	50
3.3 PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN.....	51
4. CONTRA LA INTIMIDAD PERSONAL Y FAMILIAR.....	53
4.1 REGULACIÓN .....	53
4.2 MEDIDAS PREVENTIVAS .....	54
4.3 PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN.....	55
5. FRAUDE A LA HACIENDA PÚBLICA - CONTRA LA SEGURIDAD SOCIAL - INCUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES CONTABLES.....	57
5.1 REGULACIÓN .....	57
5.2 MEDIDAS PREVENTIVAS .....	61
5.3 PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN.....	64
6. CONTRA LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES / CONTRA LOS DERECHOS DE LOS CIUDADANOS EXTRANJEROS.....	66
6.1 REGULACIÓN .....	66
6.2 MEDIDAS PREVENTIVAS .....	69
6.3 PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN.....	70
7. CONTRA LOS RECURSOS NATURALES Y EL MEDIO AMBIENTE / CONTRA LA SALUD PÚBLICA / CONTRA LA MANIPULACIÓN, TRANSPORTE Y TENENCIA DE SUSTANCIAS TÓXICAS, CORROSIVAS Y OTRAS .....	72



	7.2 MEDIDAS PREVENTIVAS .....	73
	7.3 PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN.....	74
8.	DELITOS URBANÍSTICOS .....	76
	8.1 REGULACIÓN .....	76
	8.2 MEDIDAS PREVENTIVAS .....	77
	8.3 PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN.....	77
9.	INSOLVENCIAS PUNIBLES .....	78
	9.1 REGULACIÓN .....	78
	9.2 MEDIDAS PREVENTIVAS .....	80
	9.3 PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN.....	81
10.	MALVERSACIÓN DE CAUDALES PÚBLICOS .....	83
	10.1 REGULACIÓN .....	83
	10.2 MEDIDAS PREVENTIVAS .....	85
	10.3 PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN.....	85
11.	CORRUPCIÓN ENTRE PARTICULARES .....	87
	11.1 REGULACIÓN .....	87
	11.2 MEDIDAS PREVENTIVAS .....	88
	11.3 PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN.....	89
12.	FRAUDE DE SUBVENCIONES Y OBTENCIÓN FRAUDULEN- TA DE FONDOS DE LA UNIÓN EUROPEA .....	92
	12.1 REGULACIÓN .....	92
	12.2 MEDIDAS PREVENTIVAS .....	93
	12.3 PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN.....	93
13.	DELITOS INFORMÁTICOS.....	95
	13.1 REGULACIÓN .....	95
	13.2 MEDIDAS PREVENTIVAS .....	95
	13.3 PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN.....	96
14.	PROPIEDAD INTELECTUAL E INDUSTRIAL.....	98
	14.1 REGULACIÓN .....	98
	14.2 MEDIDAS PREVENTIVAS .....	102
	14.3 PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN.....	102
15.	MALVERSACIÓN DE FONDOS PÚBLICOS .....	104



15.1 REGULACIÓN .....	104
15.2 MEDIDAS PREVENTIVAS .....	104
15.3 PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN.....	105
16. ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS Y DEMÁS DERECHOS DE LA HACIENDA PÚBLICA SIN SUJECCIÓN A LA NORMATIVA APLICABLE .....	107
16.1 REGULACIÓN .....	107
16.2 MEDIDAS PREVENTIVAS .....	107
16.3PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN .....	107
17. COMPROMISO DE GASTO, RECONOCIMIENTO DE OBLIGACIONES Y ORDENACIÓN DE PAGOS SIN CRÉDITO.....	109
17.1 REGULACIÓN .....	109
17.2 MEDIDAS PREVENTIVAS .....	109
17.2 PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN.....	110
18. OMISIÓN DEL TRÁMITE DE INTERVENCIÓN PREVIA DE GASTOS, OBLIGACIONES O PAGOS, CUANDO ÉSTA RESULTE PRECEPTIVA O DEL PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS.....	111
18.1 REGULACIÓN .....	111
18.2 MEDIDAS PREVENTIVAS .....	112
18.3 PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN.....	113
19. AUSENCIA DE JUSTIFICACIÓN DE LA INVERSIÓN.....	114
19.1 REGULACIÓN .....	114
19.2 MEDIDAS PREVENTIVAS .....	116
19.3 PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN.....	116
20. INCUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN DE RENDICIÓN DE CUENTAS.....	117
20.1 REGULACIÓN .....	117
20.2 MEDIDAS PREVENTIVAS .....	117
20.3 PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN.....	117
21. ACTUACIÓN DISCRIMINATORIA .....	119
21.1 REGULACIÓN .....	119
21.2 MEDIDAS PREVENTIVAS .....	119
21.3 PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN.....	120
22. ADOPCIÓN DE ACUERDOS MANIFIESTAMENTE ILEGALES QUE CAUSEN PERJUICIO GRAVE A LA ADMINISTRACIÓN O CIUDADANOS.....	121



22.1 REGULACIÓN .....	121
22.2. MEDIDAS PREVENTIVAS .....	121
22.3 PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN.....	122
23. PUBLICACIÓN O UTILIZACIÓN INDEBIDA DE LA INFORMACIÓN .....	124
23.1 REGULACIÓN .....	124
23.2 MEDIDAS PREVENTIVAS .....	124
23.3 PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN.....	124
24. NOTORIO INCUMPLIMIENTO A LAS FUNCIONES ESENCIALES DEL PUESTO DE TRABAJO ..	127
24.1 REGULACIÓN .....	127
24.2 MEDIDAS PREVENTIVAS .....	127
24.3 PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN.....	127
25. PREVALENCIA DE ALTO CARGO PARA OBTENER UN BENEFICIO .....	129
25.1 REGULACIÓN .....	129
25.2 MEDIDAS PREVENTIVAS .....	129
25.3 PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN.....	130
26. OBSTACULIZACIÓN AL EJERCICIO DE LAS LIBERTADES PÚBLICAS Y DERECHOS SINDICALES	132
26.1 REGULACIÓN .....	132
26.2 MEDIDAS PREVENTIVAS .....	132
26.3 PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN.....	132
27. REALIZACIÓN DE ACTOS ENCAMINADOS A COARTAR EL LIBRE EJERCICIO DEL DERECHO A LA HUELGA .....	134
27.1 REGULACIÓN .....	134
27.2 MEDIDAS PREVENTIVAS .....	134
27.3 PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN.....	134
28. ACOSO LABORAL .....	135
28.1 REGULACIÓN .....	135
28.2 MEDIAS PREVENTIVAS .....	135
28.3 PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN.....	135



# PARTE GENERAL

## 1. INTRODUCCIÓN

El presente Manual de Prevención de Riesgos Penales detalla los principios de gestión y prevención de delitos en el seno de la “**Empresa Provincial de Residuos y Medio Ambiente, S.A.**” (en adelante, **EPREMASA**) de acuerdo con su objeto, así como de acuerdo con la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modificó la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

Adicionalmente concreta la estructura y funcionamiento de los órganos de control y supervisión establecidos en EPREMASA.

Finalmente, el contenido del presente Manual sistematiza los controles existentes y aquellos que, a raíz de la revisión realizada con la colaboración de los asesores externos, EPREMASA ha decidido implantar para cumplir con la finalidad de prevenir y mitigar la comisión de delitos en las distintas áreas de la compañía.

Para realizar el presente Manual se ha tenido en cuenta la naturaleza y características de EPREMASA.

EPREMASA, dependiente de la Diputación de Córdoba, es la responsable de la Gestión Integral de los Residuos Domésticos y Municipales generados en la provincia de Córdoba. Los servicios que se prestan son la Recogida Domiciliaria de Residuos Domiciliarios, Recogidas Selectivas de papel-cartón, vidrio, enseres y voluminosos y envases ligeros; además del transporte y tratamiento de los mismos en plantas de gestión y vertedero. Actualmente se presta este servicio en 71 municipios y 3 entidades locales de la Provincia de Córdoba. (Residuos / Materia orgánica y Resto).

Así mismo se lleva a cabo la Gestión Integral de los Residuos de Construcción y Demolición (RCD's) en todo el territorio provincial. Esta gestión se desarrolla mediante plantas de tratamiento fijas y móviles. Con ello se atienden las obligaciones municipales con los residuos de obra menor y se aporta una solución para los residuos de la construcción en general.



A lo largo de los últimos años EPREMASA se ha hecho cargo de la gestión de la Red Provincial de Puntos Limpios. En la actualidad se gestionan 23 instalaciones de estas características.

EPREMASA, fue creada por la Diputación de Córdoba en Octubre de 1992, constituyendo un instrumento de esta institución para desarrollar las políticas en materia de gestión de residuos.





## 2. LA RESPONSABILIDAD PENAL DE LA PERSONA JURÍDICA

Tras la entrada en vigor de la **Ley Orgánica 5/2010 de Reforma del Código Penal**, la persona jurídica es penalmente responsable de determinados delitos cometidos por sus directivos o empleados en el ejercicio de su cargo. El **artículo 31.1 bis del Código Penal** regula la responsabilidad de las personas jurídicas por:

- a. Por los delitos cometidos, en nombre o por cuenta de la persona jurídica, y en su provecho, por sus representantes legales y administradores de hecho o de derecho o por aquellos que actuando individualmente o como integrantes de un órgano de la persona jurídica, están autorizados para tomar decisiones en nombre de la persona jurídica u ostentan facultades de organización y control dentro de la misma.
- b. Por los delitos cometidos, en el ejercicio de actividades sociales y por cuenta y provecho de las mismas, por quienes, estando sometidos a la autoridad de las personas físicas con poder de dirección, han podido realizar los hechos por no haberse ejercido sobre ellos el debido control atendidas las concretas circunstancias del caso.

**La reforma operada por la Ley Orgánica 1/2015**, introduce importantes cambios entre los que destacan el **nuevo artículo 31 bis** del Código penal que **exime literalmente de responsabilidad criminal a la persona jurídica** en los casos de delitos cometidos por representantes y administradores cuando:

- a. El órgano de administración ha adoptado y ejecutado con eficacia, antes de la comisión del delito, modelos de organización y gestión que incluyen las medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir delitos de la misma naturaleza o para reducir de forma significativa el riesgo de su comisión;
- b. La supervisión del funcionamiento y del cumplimiento del modelo de prevención implantado ha sido confiada a un órgano de la persona jurídica con poderes autónomos de iniciativa y de control o que tenga encomendada legalmente la función de supervisar la eficacia de los controles internos de la persona jurídica;
- c. Los autores individuales han cometido el delito eludiendo fraudulentamente los modelos de organización y de prevención; y



- d. No se ha producido una omisión o un ejercicio insuficiente de las funciones de supervisión, vigilancia y control por parte del órgano de control.

Asimismo, el **art. 31.bis.4** establece que la persona jurídica estará exenta de responsabilidad por los delitos cometidos por sus empleados si, antes de la comisión del delito, ha adoptado y ejecutado eficazmente un modelo de organización y gestión que resulte adecuado para prevenir delitos de la naturaleza del que fue cometido o para reducir de forma significativa el riesgo de su comisión.

La Ley Orgánica 1/2015, establece que, **para que el modelo de organización, gestión y prevención sea eficaz para la mitigación de riesgos penales** que:

- a. Se identifiquen las actividades en cuyo ámbito puedan ser cometidos los delitos que deben ser prevenidos.
- b. Se establezcan protocolos o procedimientos que concreten el proceso de formación de la voluntad de la persona jurídica, de adopción de decisiones y de ejecución de las mismas con relación a aquéllos.
- c. Se disponga de modelos de gestión de los recursos financieros adecuados para impedir la comisión de los delitos que deben ser prevenidos.
- d. Se imponga la obligación de informar de posibles riesgos e incumplimientos al organismo encargado de vigilar el funcionamiento y observancia del modelo de prevención.
- e. Se establezca un sistema disciplinario que sancione adecuadamente el incumplimiento de las medidas que establezca el modelo.
- f. Una verificación periódica del mismo 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.

Adicionalmente, el **artículo 31.1 quater del Código Penal** contempla como atenuante de la responsabilidad de la persona jurídica, entre otras, la siguiente:



- Haber establecido, antes del comienzo del juicio oral, medidas eficaces para prevenir y descubrir los delitos que en el futuro pudieran cometerse con los medios o bajo la cobertura de la persona jurídica.

A estos efectos, tanto EPREMASA como su Consejo de Administración (conscientes de la posibilidad de ser penalmente responsables a título individual) presentan un claro compromiso de cara a prevenir la comisión de cualquier delito en el seno de la entidad, habiendo puesto una especial atención a la prevención de los siguientes grupos de delitos (página siguiente):



1. Delitos contra la intimidad personal y familiar. **Art. 197 C.P.**
2. Estafas. **Art. 248 y ss. C.P.**
3. Insolvencias punibles. **Art. 257 y ss. C.P.**
4. Daños informáticos. **Art. 264 CP.**
5. Delitos relativos a la propiedad intelectual e industrial (**art. 270 y ss. CP**).
6. Delitos de descubrimiento de secreto de empresa. **Art. 278 CP.**
7. Publicidad engañosa. **Art. 282 CP.**
8. Corrupción entre particulares. **Art. 286 bis CP.**
9. Delitos contra la Hacienda Pública y contra la Seguridad Social. **Art. 305 y ss. C.P.**
10. Fraude de Subvenciones. **Art. 308 y ss. C.P.**
11. Fraude a los Presupuestos Generales de la UE (Obtención fraudulenta de fondos de la Unión Europea). **Art. 306 CP.**
12. Incumplimiento de obligaciones contables. **Art. 310 CP.**
13. Delitos contra los derechos de los trabajadores. **Art. 311 y ss. C.P. (\*)**
14. Delitos contra los derechos de los ciudadanos extranjeros. **Art. 318 CP.**
15. Delitos urbanísticos. **Art. 319 CP.**
16. Delitos contra los recursos naturales y el medio ambiente. **Art. 325 y ss. C.P.**
17. Delito por manipulación, transporte y tenencia de sustancias tóxicas, corrosivas y otras. **Art. 348 y ss. CP.**
18. Delitos contra la salud pública. **Art. 359 y ss. CP (\*)**
19. Delitos de infidelidad en la custodia de documentos y de la violación de secretos. **Art. 413 y ss. C.P.**
20. Delito de cohecho. **Art. 419 y ss. C.P.**
21. Delito de tráfico de influencias. **Art. 428 y ss. C.P.**
22. Delito de malversación de fondos. **Art. 432 y ss. C.P.**
23. Delito de corrupción en las transacciones comerciales internacionales. **Art. 445 C.P.**



## 3. FINALIDAD DEL MANUAL. METODOLOGÍA Y ANÁLISIS DEL RIESGO

### 3.1 FINALIDAD DEL MANUAL

Por lo tanto, los objetivos últimos del presente Manual son: **(i)** asegurar la efectividad de unas normas y procedimientos de control que minimicen el riesgo de comportamientos ilícitos por parte de los empleados de EPREMASA; y **(ii)** acreditar que ésta ha ejercido el control debido sobre su actividad empresarial, cumpliendo de este modo con la exigencia contemplada en el Código Penal.

Para que el modelo de organización, gestión y control de los riesgos penales cumpla con las funciones de prevención, detección, reacción y seguimiento, la entidad se ha basado en los siguientes **principios generales**:

1. Sensibilización y difusión a todos los niveles, de los principios asumidos y reglas de comportamiento reflejado en los protocolos, manuales y políticas internas.
2. Revisión periódica de las actividades que potencialmente podrían estar afectadas por algún riesgo.
3. Establecimiento de controles adecuados y proporcionales al riesgo en las operaciones, así como medidas para su supervisión.
4. Segregación de funciones y apoderamientos.
5. Supervisión y control de los comportamientos de la entidad, así como del funcionamiento del Modelo de Prevención de Riesgos.
6. Actualización de las funciones y de las reglas de comportamiento de la entidad tras los posibles cambios en la normativa vigente.

EPREMASA considera que la sensibilización de sus empleados es crítica en la prevención de riesgos, y por ello realizará las siguientes actividades (adicionalmente a la formación que se regula en el presente Manual):



1. Una comunicación efectiva de las políticas y procedimientos a instaurar, involucrando todos los niveles de la entidad.
2. La inclusión de las materias de prevención de riesgos penales en los programas de formación de empleados.

Con la finalidad de definir el modelo de organización, gestión y control de EPREMASA en materia de prevención de riesgos penales, y establecer medidas eficaces para el control y prevención de los mismos, se ha realizado un **análisis y revisión** consistente en:

- a. Se han examinado las actividades y procesos que se desarrollan en EPREMASA para analizar su suficiencia;
- b. Se han revisado las políticas, códigos, procedimientos y contratos empleados en el desarrollo de la actividad de la compañía; y
- c. Se constituirá en el momento en que se apruebe el presente Manual un órgano de control interno para el seguimiento de los eventuales riesgos.

Como resultado de dicho análisis se han definido e identificado los **elementos fundamentales del Modelo de Prevención** que se describen en el presente Manual, y que se concretan en los siguientes:

1. Se han identificado las actividades en cuyo ámbito puedan ser cometidos los delitos que deben ser prevenidos.
2. Se han establecido protocolos o procedimientos de adopción de decisiones y de ejecución de las mismas con relación a aquéllos.
3. Se han dispuesto los modelos de gestión de los recursos financieros adecuados para impedir la comisión de los delitos que deben ser prevenidos.
4. Se ha impuesto la obligación de informar de posibles riesgos e incumplimientos al órgano encargado de vigilar el funcionamiento y observancia del modelo de prevención.
5. Se ha establecido un sistema disciplinario que sanciona adecuadamente el incumplimiento de las medidas que establece el modelo.



6. Se ha implantado la 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.

### 3.2 METODOLOGÍA Y ANÁLISIS DEL RIESGO

Para sistematizar el Manual, se ha realizado un análisis de riesgos existentes, teniendo en cuenta tanto los procedimientos y controles de EPREMASA como los teóricos riesgos a los que son más sensibles los procesos en función del sector y las actividades de la misma.

En concreto, para establecer el control debido sobre las actividades empresariales de EPREMASA y elaborar el presente Manual se ha procedido a realizar una profunda revisión de los controles existentes en la compañía. El proyecto de revisión ha consistido en las siguientes actuaciones, algunas de las cuales se desarrollan a lo largo del presente Manual:

1. Identificación preliminar de los delitos aplicables a la Sociedad en función de las actividades realizadas por la misma identificando, para cada una de las áreas, los delitos que, potencialmente, podrían ser aplicables en función de las actividades que realizan.
2. Se ha identificado un interlocutor válido para identificar los procedimientos y actividades de control más relevantes que permiten razonablemente prevenir los mencionados hipotéticos delitos sean cometidos por personal de EPREMASA.
3. Como consecuencia de la información recabada en este proceso:
  - a. Se han revisado las políticas, manuales y procedimientos más relevantes de EPREMASA y se ha contrastado con cada responsable la debida aplicación de cada uno de ellos.
  - b. Se ha definido un procedimiento disciplinario en caso de incumplimiento de los principios y obligaciones contenidas en este Manual y se ha designado a la



Unidad de Seguimiento de Prevención de Riesgos Penales para la instrucción y tramitación de dicho procedimiento.

No obstante, el presente Manual es un documento dinámico, de manera que será objeto de revisión para incorporar, en su caso, nuevos controles preventivos.





## 4. ALCANCE DEL PRESENTE MANUAL Y DESTINATARIOS

### 4.1 ALCANCE

El presente Manual define las políticas y los procedimientos a seguir en EPREMASA en las actividades que desarrolle en España.

### 4.2 DESTINATARIOS

Los principios, valores y controles contenidos en el Manual son aplicables a los empleados de EPREMASA y aquellas personas que se encuentren bajo su autoridad.



## 5. ALCANCE DEL MANUAL AL RÉGIMEN ADMINISTRATIVO SANCIONADOR CONTEMPLADO EN LA LEY DE TRANSPARENCIA Y BUEN GOBIERNO

**Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno** contempla un catálogo de infracciones administrativas aplicables a los altos cargos de las entidades del Sector Público.

Por su parte, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha establecido que los principios que rigen el Derecho penal son de plena aplicación al procedimiento administrativo sancionador.

Teniendo en cuenta lo anterior, EPREMASA, como entidad del Sector Público, ha decidido que el presente Manual extienda sus efectos al ámbito sancionador contenido en la referida Ley de Transparencia y Buen Gobierno.

**De conformidad con ello, los controles, medidas de seguimiento y demás previsiones del presente Manual también serán aplicables para la prevención de la comisión de actuaciones que puedan ser encuadradas en las infracciones previstas en la Ley de Transparencia y Buen Gobierno.**

Asimismo, el órgano de control que se define en el Manual, también extenderá sus funciones a la prevención de estas infracciones, en los mismos términos y con las mismas atribuciones, que se le otorgan para el ámbito penal.

En la parte especial del Manual se recogen las infracciones que hipotéticamente podrían ser cometidas en el seno de EPREMASA y los principales controles que la compañía ha implantado para mitigar el riesgo de su comisión.

Los controles, medidas de seguimiento y demás previsiones previstos en la Parte General del Manual, así como los controles recogidos en la parte especial del mismo, serán de aplicación a todos los destinatarios descritos en el apartado 4.2 anterior, en la medida en que las actuaciones de cualquier de estos destinatarios podrían conllevar que los altos cargos de EPREMASA realizaran alguna de las conductas tipificadas como infracción administrativa en la Ley de Transparencia y Buen Gobierno.



## 6. OBJETIVOS DEL MANUAL. CONTROLES PREVENTIVOS

### 6.1 OBJETIVOS DEL MANUAL

El objetivo principal del Manual es definir las reglas de actuación y comportamiento que regulan las actividades desarrolladas en el seno de EPREMASA, así como los sistemas de control con el propósito de prevenir la comisión de los delitos tipificados en el Código Penal.

A tal fin, EPREMASA basa la prevención de riesgos penales en los Controles Preventivos Generales del sistema que son la base del control, sin perjuicio de las medidas concretas detectadas sobre los posibles riesgos específicos identificados. De este modo, EPREMASA cuenta con normas fundamentales, aplicables a todo el personal, sobre las que se estructura y desarrolla el sistema de control de riesgos penales.

Asimismo, el objetivo del presente Manual es definir el modelo de organización, gestión y prevención de delitos en EPREMASA, y los órganos encargados de la supervisión y verificación del modelo.

Específicamente, los **objetivos fundamentales del presente Manual**, son los siguientes:

1. Optimizar y facilitar la **mejora continua del sistema de gestión de riesgos** en EPREMASA.
2. Constituir **un sistema estructurado y orgánico de prevención y control dirigido a la reducción del riesgo de comisión de riesgos penales**, que se concrete en un modelo de organización y gestión eficaz.
3. **Informar a todo el personal de la importancia del cumplimiento del Manual y la adopción de los principios de actuación** de éste para llevar a cabo su ejercicio profesional de un modo correcto.
4. Informar a todas las personas que actúan en nombre, por cuenta, o de algún modo, en el interés de EPREMASA, **que una infracción de las disposiciones contenidas en el presente Manual implicará la imposición de medidas disciplinarias.**



5. **Dejar constancia expresa y pública** de la condena tajante de EPREMASA a cualquier tipo de comportamiento ilegal, destacando que, además de contravenir las disposiciones legales, es contrario a los principios éticos, que se configuran como valores clave de EPREMASA, para conseguir sus objetivos.
6. **Adeuar las medidas de control existentes** a los procesos, de manera que permitan a EPREMASA una intervención rápida, tanto de prevención como de intervención ante el riesgo de comisión de infracciones.

## 6.2. CONTROLES PREVENTIVOS DE EPREMASA

EPREMASA estructura la prevención de delitos desde los siguientes Controles Preventivos Generales que constituyen el Modelo de Prevención de la compañía, sin perjuicio de tener implementadas medidas concretas sobre los riesgos identificados:

1. **CÓDIGO DE CONDUCTA:** EPREMASA ha aprobado un a través de su Consejo de Administración, un Código de Conducta y está plenamente vigente. Presenta una descripción general de las políticas, principios, objetivos y valores de EPREMASA. Tiene por objeto definir los principios, criterios e instrumentos que permitan incrementar los niveles de transparencia en la gestión, así como el comportamiento ético de los trabajadores.
2. **IDEAS Y SUGERENCIAS DEL PERSONAL A LA DIRECCIÓN:** Aportaciones voluntarias del personal con el objeto de mejorar la gestión, mejorar la eficiencia o el grado de satisfacción de los grupos de interés.
3. **ENCUESTAS AL PERSONAL:** Todas las personas están implicadas en la mejora del clima laboral y del liderazgo, puesto que la dirección realiza encuestas de satisfacción, de liderazgo, de evaluación de la formación para encontrar los puntos fuertes y áreas de mejora necesarias para alcanzar los objetivos de excelencia.
4. **PORTAL DE ATENCIÓN AL CLIENTE EN LA PÁGINA WEB:** en la web de la compañía existe hay habilitado un portal de atención al cliente mediante el cual éstos pueden interponer queja y reclamaciones.
5. **SEGREGACIÓN DE FUNCIONES/ PODERES:** Para cada uno de los procesos que se desarrollan en la compañía, se sigue un criterio de segregación de funciones, para



especificar quien es la persona autorizada para desarrollar una serie de actividades o llevar a cabo una serie de actos expresamente establecidos a tal efecto, y obtener de ese modo un control sobre los mismos.

6. **AUDITORÍAS ESPECÍFICAS:** EPREMASA cuenta con auditorías específicas para verificar periódicamente los sistemas de control en la compañía.
7. **CERTIFICACIONES ISO 9001 (SISTEMAS DE GESTIÓN DE CALIDAD) E ISO 14001 (SISTEMAS DE GESTIÓN AMBIENTAL)**
8. **PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:** En el mismo se concretan las actuaciones a llevar a cabo en el ámbito de seguridad y salud de los trabajadores.
9. **POLÍTICAS DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES:** EPREMASA se compromete al cumplimiento de su obligación de secreto de los datos de carácter personal que le sean facilitados y de su deber de tratarlos con confidencialidad, y asume, a estos efectos, las medidas de índole técnica, organizativa y de seguridad necesarias para evitar su alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizado, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, y demás legislación aplicable.
10. **INSTRUCCIONES GENERALES DE CONTRATACIÓN/ PLIEGO DE CLÁUSULAS PARTICULARES PARA LA ADJUDICACIÓN:** La adjudicación de los contratos que celebre EPREMASA se ajustará a las instrucciones generales de Contratación que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 176 de la Ley de Contratos del Sector Público, garantizan la aplicación de los principios de publicidad, concurrencia, transparencia, confidencialidad, igualdad y no discriminación.
11. **MEMORIA ECONÓMICA:** EPREMASA edita una memoria económica y de actividades. Se sube a la página WEB ([www.epremasa.es](http://www.epremasa.es)) a disposición de cualquiera que desee consultarla.
12. **PROCEDIMIENTO DE VENTA DE MATERIAL:** establece los criterios y responsabilidades asociadas a la gestión y control de las salidas de los distintos materiales recuperados del Complejo Medioambiental de Montalbán.
13. **PROCEDIMIENTO DE CONTROL DE CAJA:** establece los criterios y responsabilidades asociadas a la gestión y control económico de las transacciones de efectivos que se



originen por pagos de pequeña cuantía a proveedores, por compras de suministro o prestaciones de servicios.

- 14. PROCEDIMIENTO DE CONTROL DE DOCUMENTACIÓN:** Establece la normativa para dar referencia, controlar , archivar y distribuir los documentos internos y externos asociados al Sistema de Gestión Integrada de EPREMASA y que éstos guarden una misma uniformidad.
- 15. PROCEDIMIENTO DE CONTROL DE INMOVILIZADO:** Regula las transacciones relacionadas con el activo empresarial, tales como altas, bajas, traslados, susceptibles de depreciación sistemática (amortizaciones) deterioro, por pérdida de valor con respecto a su valor contable, y enajenación, bien a la finalización de su vida útil o durante su ciclo de vida.
- 16. PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN DE PADRONES TRIBUTARIOS:** El Objeto de este procedimiento es establecer los mecanismos para fijar criterios de para la gestión de los padrones cobratorios tomando como referencia la lo establecido al respecto en la Ordenanza Provincial de fecha 31/12/2013 (BOP 248).
- 17. MANUAL DE GESTIÓN DE LA CALIDAD:** describe los principios sobre los que se fundamenta el Sistema de Calidad de EPREMASA. En él se enuncia la política de Calidad y se describe la estructura completa, la organización, los procedimientos y los métodos que han de asegurar la realización de todas las actividades de conformidad con las exigencias y expectativas de partes interesadas externas y las propias de la organización.

El Sistema de Gestión de Calidad de EPREMASA se basa en la definición documental de todas las actividades y procesos que la empresa realiza, bajo las directrices de la norma internacional ISO 9001, cuya estructura y gestión ha de permitir el cumplimiento de la política y objetivos que se establezcan.

- 18. PROCEDIMIENTOS GENERALES:** Desarrollan las directrices del Manual, describiendo de forma ordenada los diferentes procesos del sistema de calidad, definiendo la responsabilidad en cada actividad.
- 19. CONTROLES ESPECÍFICOS:** Junto con los referidos Controles Generales, EPREMASA cuenta con un conjunto de Controles Específicos que son idóneos para mitigar riesgos penales concretos. Estos Controles Específicos se recogen en la parte



especial del Manual, donde se incluyen en Anexos los tipos delictivos que hipotéticamente, por su ámbito de actividad, podrían producirse en EPREMASA, de forma que respecto de cada tipo penal se relacionan los principales controles que existen implantados para mitigarlos (manuales, políticas, procedimientos, así como controles operativos).



## 7. SEGUIMIENTO, CUMPLIMIENTO Y SUFICIENCIA DEL PRESENTE MANUAL. ÓRGANO DE CONTROL

### 7.1. INTRODUCCIÓN

Con el fin de **(i)** supervisar el funcionamiento del Modelo de Prevención de Riesgos Penales; **(ii)** realizar un seguimiento de las medidas adoptadas en el ámbito de la prevención y su suficiencia; **(iii)** garantizar la difusión de los principios del presente Manual en EPREMASA; y **(iv)** analizar las modificaciones legislativas que puedan afectar al Modelo de Prevención (entre otras funciones), resulta necesario el establecimiento de un órgano de control responsable de promocionar y coordinar la actividad de implantación, supervisión y control del Modelo.

Con este fin, se han constituido en EPREMASA un órgano de control y seguimiento del Modelo con las funciones y composición que a continuación se indican.

### 7.2. ÓRGANO DE CONTROL Y SEGUIMIENTO

Para el funcionamiento eficaz del Modelo de Prevención es necesaria una verificación periódica del mismo 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. En concreto, la supervisión y funcionamiento del modelo debe haber sido confiada a un órgano con poderes autónomos de iniciativa y control.

El ejercicio del control debido exige la implantación en la compañía de mecanismos de control continuo, así como la designación de órganos de control interno para el seguimiento de los controles implantados y de los eventuales delitos. En este sentido, EPREMASA cuenta con los siguientes órganos que realizan labores de control y seguimiento:

#### 7.2.1 CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE EPREMASA

El Consejo de Administración de EPREMASA tiene atribuida la responsabilidad del desempeño de la función general de supervisión y control. En el ejercicio de esta responsabilidad y de su responsabilidad social, y en congruencia con los valores de





EPREMASA y con su cultura de prevención de irregularidades, aprueba el Manual de Prevención de Riesgos Penales.

Al menos anualmente, el Consejo de Administración de EPREMASA será informado del seguimiento y la actividad desarrollada en relación al Programa de Prevención de Riesgos Penales.

### 7.2.2 UNIDAD DE SEGUIMIENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PENALES (COMPLIANCE OFFICER)

Entre otras funciones, la Unidad de Seguimiento de Prevención de Riesgos Penales tiene las siguientes:

1. Supervisión y seguimiento anual del Modelo de Prevención de Riesgos Penales (comprobar que todos los controles establecidos en el Manual de Prevención de Riesgos Penales continúan vigentes y no han sufrido modificaciones).
2. Actualizar, en caso de que sea necesario, el Manual de Prevención de Riesgos Penales.
3. Difundir el Manual de Prevención de Riesgos Penales entre la plantilla (asimismo, si hubiese alguna nueva incorporación).
4. Establecer formación periódica en materia de prevención de riesgos penales.
5. Gestionar el canal de denuncias que se establezca al efecto.
6. Velar por el cumplimiento de las normas internas.
7. Atender a las consultas y/o dudas de interpretación que se planteen por los empleados.
8. Proponer medidas complementarias para garantizar el cumplimiento del Modelo y sus objetivos.



9. Establecer las acciones correctoras y medidas disciplinarias que considere más importantes ante incumplimientos del Modelo de Prevención o de políticas internas de la compañía.
10. Informar anualmente al Consejo de administración sobre las medidas adoptadas y pendientes de adoptar.

### 7.3. SUPERVISIÓN Y SEGUIMIENTO DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PENALES

Los modelos de organización y gestión, requerirán en todo caso una verificación periódica del mismo 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.

Siguiendo tales indicaciones, el Modelo de Prevención de Riesgos Penales establecido en EPREMASA es objeto de verificaciones periódicas, a fin de comprobar la eficacia de los controles existentes así como la evolución de los mismos, de forma que EPREMASA disponga en todo momento de una visión general que le permita tomar todas las acciones necesarias para su adecuación y eficacia.

#### 7.3.1 SUPERVISIÓN

El Modelo de Prevención de Riesgos Penales es evaluado periódicamente por la Unidad de Seguimiento de Prevención de Riesgos Penales al menos una vez al año.

#### 7.3.2 SEGUIMIENTO

El seguimiento del modelo comprende especialmente las modificaciones necesarias cuando se pongan de manifiesto infracciones relevantes de sus disposiciones, o cuando se produzcan cambios en la organización, en la estructura de control, en la actividad desarrollada, o incluso modificaciones legislativas que hagan necesarias adaptaciones en orden a asegurar su correcto funcionamiento. Para ello EPREMASA desarrolla revisiones periódicas específicas, detectando los posibles fallos y recomendando los correspondientes cambios y mejoras.



En consecuencia, la Unidad de seguimiento de Prevención de Riesgos Penales, tiene atribuidas en relación con esta supervisión y seguimiento del Modelo las siguientes funciones:

1. Proponer al Consejo de Administración las medidas complementarias que considere adecuadas para garantizar el debido cumplimiento del presente Manual y, en general, el cumplimiento de los objetivos indicados anteriormente.
2. Asegurar razonablemente que el sistema de valores adoptado en los Principios Generales de Comportamiento esté actualizado.
3. Comunicar de forma inmediata e inequívoca al Consejo de Administración las infracciones del Manual que se pongan de manifiesto en la realización de las revisiones.
4. Informar periódicamente al Consejo de Administración acerca de las actividades de revisión realizadas.



## 8. GESTIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS

La Dirección Económica es la encargada de gestionar tales recursos, con la ayuda del Director Gerente y de las auditorías externas que se realizan con el fin de revisar las contingencias fiscales. Asimismo, se realizan auditorías de las Cuentas Anuales de EPREMASA que representan la imagen fiel del patrimonio y de la situación financiera de la empresa, así como los resultados de sus operaciones y de sus flujos de efectivo.

En concreto, EPREMASA gestiona sus recursos financieros de acuerdo con los siguientes medios, entre otros:

- 1. Poderes mancomunados con límite de cuantía:** En Consejo de Administración de 23 de septiembre de 2013 se aprueba un sistema de apoderamiento para los directivos y miembros del Consejo de Administración de EPREMASA elaborado de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y que asegura que las decisiones de gran calado sean adoptadas de forma mancomunada por al menos dos directivos de la compañía.
- 2.**
- 3. Formulación de cuentas e informe de gestión:** Los administradores de la Sociedad estarán obligados a formular las cuentas anuales, el informe de gestión y la propuesta de aplicación del resultado, así como, en su caso, las cuentas y el informe de gestión. Las cuentas anuales comprenderán el balance, la cuenta de pérdidas y ganancias, un estado de flujo de efectivo y la memoria. Todos estos documentos deben ser redactados con claridad y mostrar la imagen fiel del patrimonio, de la situación financiera y de los resultados de la Sociedad, de conformidad con la Ley de Sociedades de Capital y con lo previsto en el Código de Comercio. Las cuentas anuales y, en su caso, el informe de gestión deberán ser revisados de conformidad con lo establecido en el artículo 263º y siguiente de la Ley de Sociedades de Capital.
- 4. Informe de auditoría de cuentas anuales:** Se realiza una auditoría externa cuyo objeto consiste en expresar una opinión sobre las cuentas anuales de EPREMASA, basada en el trabajo realizado de acuerdo con la normativa reguladora de la actividad de auditoría de cuentas vigente en España, que requiere el examen, mediante la realización de pruebas selectivas, de la evidencia justificativa de las cuentas anuales y la evaluación de si su presentación, los principios y criterios contables utilizados y la estimaciones realizadas, están de acuerdo con el marco normativo de información financiera que resulta de aplicación.



- 5. Informe de gestión:** Contiene información detallada y fiel sobre la evolución de la empresa y la situación de la sociedad. El informe analiza la evolución de la empresa, detallando los hechos y gestiones que han dado origen a la situación actual, comparado con el presupuesto y con el año anterior. Se informa también en esta parte de las actividades realizadas y datos estadísticos.

EPREMASA publica un Informe Anual a través del que se comunica el estado de sus instalaciones, datos estadísticos, de la actividad y los resultados económico-financieros de la organización a sus grupos de interés.



## 9. INCUMPLIMIENTOS DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PENALES: NOTIFICACIONES Y ANÁLISIS DE ACTUACIONES SOSPECHOSAS Y PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Además de la supervisión y seguimiento periódico, los modelos de organización y gestión, requieren:

1. Obligación de informar de posibles riesgos e incumplimientos al órgano encargado de vigilar el funcionamiento y observancia del modelo de prevención.
2. Un sistema disciplinario que sancione adecuadamente las infracciones de las medidas de control y organización establecidas en el modelo de prevención.

Con este fin, EPREMASA tiene desarrollado un canal a través del cual poder informar sobre posibles riesgos e incumplimientos del modelo de prevención, así como un procedimiento sancionador adecuado a tales exigencias.

### 9.1. NOTIFICACIONES Y ANÁLISIS DE ACTUACIONES SOSPECHOSAS

El empleado que tuviere indicios o sospechas de la comisión de algún delito, o de la vulneración de alguno de los principios y valores reconocidos en las políticas de la compañía o en los principios generales del presente Manual, deberá ponerlo de manifiesto a la Unidad de Seguimiento de Prevención de Riesgos Penales a través del siguiente correo electrónico: [cumplimiento@epremasa.es](mailto:cumplimiento@epremasa.es).

Queda rigurosamente prohibido adoptar medida alguna contra un empleado que constituya una represalia o cualquier tipo de consecuencia negativa por haber formulado una denuncia. Las denuncias deberán estar basadas en criterios de veracidad y proporcionalidad.

La Unidad de Seguimiento de Prevención de Riesgos Penales asegurará la máxima confidencialidad acerca de la identidad de la persona que notifica, sin perjuicio de las obligaciones legales y de la protección de los derechos correspondientes a las empresas y personas acusadas injustamente o de mala fe.



La Unidad de Seguimiento de Prevención de Riesgos Penales será la responsable de tramitar las denuncias recibidas así como de tramitar y resolver los expedientes que se inicien como consecuencia de las denuncias.

## 9.2. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

El procedimiento sancionador consiste en el establecimiento de acciones correctoras y/o medidas disciplinarias y un procedimiento sancionador por incumplimiento de los Principios Generales recogidos en el Manual de Prevención de Riesgos Penales.

Dicho procedimiento sancionador puede concretarse en una remisión a la normativa laboral vigente, el Estatuto de los Trabajadores o el Convenio Colectivo de la Compañía, y, en su caso, en el desarrollo de un procedimiento sancionador específico para los incumplimientos que tengan lugar.

La imposición de sanciones disciplinarias podría encomendarse al órgano de control con ayuda del Departamento de Recursos Humanos, este último podría encargarse de la tramitación e instrucción del procedimiento.

En caso de detectarse un incumplimiento de, o de cualquier legislación aplicable se dará traslado de las actuaciones a Recursos Humanos a efectos del inicio de las actuaciones administrativas o judiciales pertinentes en cada caso, sobre lo cual habrán de informar.

Asimismo, con carácter interno, se encomendará a Recursos Humanos la aplicación de las medidas disciplinarias conforme al régimen de faltas y sanciones previstas en los Convenios Colectivos de aplicación.

En ningún caso, se podrá justificar la comisión de un delito con la obtención de un beneficio para la Compañía. Desde EPREMASA se rechaza cualquier ingreso o beneficio directo o indirecto que pueda percibirse como consecuencia de una actuación delictiva de cualquiera de sus Empleados.



## 10. DIFUSIÓN Y FORMACIÓN

Finalmente, para garantizar mecanismos que aseguren la efectividad de las medidas establecidas para prevenir la comisión de ilícitos penales por los empleados y directivos de EPREMASA, la compañía asegura la divulgación del Manual de Prevención de Riesgos Penales entre todos sus empleados, así como una adecuada formación en materia de prevención de tales riesgos.

### 10.1. DIFUSIÓN

La difusión de este Manual es responsabilidad de la Unidad de Seguimiento de Prevención de Riesgos Penales, quien velará por su divulgación a todos los destinatarios. Dicha divulgación enfatizará la importancia de su cumplimiento y la asunción por parte de EPREMASA de los principios que el presente Manual representa.

A tal efecto EPREMASA ha adoptado las siguientes medidas para el conocimiento inicial del Manual:

1. La difusión de los principios y valores contenidos en el presente Manual a través del portal del empleado de EPREMASA, así como la comunicación de su aprobación a todo el personal por correo electrónico.
2. A las nuevas incorporaciones EPREMASA se les entregarán los Principios Generales de Actuación y la documentación normalmente prevista para la contratación.
3. Todo el personal deberá confirmar una vez recibida la formación oportuna su pleno conocimiento y conformidad, comprometiéndose a cumplir los principios, las reglas y los procedimientos contenidos en este documento durante la realización de cualquier actividad llevada a cabo en interés o provecho de EPREMASA.

### 10.2. FORMACIÓN

EPREMASA pondrá en marcha a partir de la entrada en vigor de este Manual un plan específico de formación en materia de prevención de riesgos penales destinado a todos sus empleados. Dicho plan de formación será gestionado por la Unidad de Seguimiento de Prevención de Riesgos Penales.





En lo que se refiere a la formación y sensibilización, EPREMASA se propone como objetivo asegurar a todos los empleados el conocimiento y divulgación de las reglas de conducta adoptadas. La asistencia a los cursos de formación en materia de prevención de riesgos penales será obligatoria debiendo dejar los empleados constancia por escrito de su asistencia (firma de la correspondiente hoja de asistencia).

## 11. APROBACIÓN DEL PRESENTE MANUAL

El presente Manual ha sido aprobado por el Consejo de Administración de EPREMASA en su reunión celebrada el 24 de septiembre de 2018 y podrá ser modificado con la finalidad de mantener en todo momento un debido control de las actividades de EPREMASA que permita minimizar la comisión de riesgos penales y sancionadores previstos en la Ley de Transparencia y Buen Gobierno.



## PARTE ESPECIAL

### A. CONTROLES ESPECÍFICOS Y PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN

A continuación se expondrán los riesgos penales y sancionadores detectados por la actividad y sector de negocio en el que opera EPREMASA, sin que quepa entender por ello que se haya detectado la existencia de la materialización de los riesgos penales concretos, sino que simplemente son riesgos intrínsecos al tipo de actividad que desarrolla EPREMASA.

Asimismo, se expondrán los mecanismos de control y principios generales de comportamiento con los que cuenta EPREMASA para prevenir el riesgo de comisión de los concretos riesgos penales.

#### 1. COHECHO f/ TRÁFICO DE INFLUENCIAS / CORRUPCIÓN EN LAS TRANSACCIONES COMERCIALES INTERNACIONALES

##### 1.1 REGULACIÓN

El artículo **424 del Código Penal**, en relación con el delito de **Cuhecho**, dispone que:

*“El particular que ofreciere o entregare dádiva o retribución de cualquier otra clase a una autoridad, funcionario público o persona que participe en el ejercicio de la función pública para que realice un acto contrario a los deberes inherentes a su cargo o un acto propio de su cargo, para que no realice o retrase el que debiera practicar, o en consideración a su cargo o función, será castigado en sus respectivos casos, con las mismas penas de prisión y multa que la autoridad, funcionario o persona corrompida.*

*Cuando un particular entregare la dádiva o retribución atendiendo la solicitud de la autoridad, funcionario público o persona que participe en el ejercicio de la función pública, se le impondrán las mismas penas de prisión y multa que a ellos les correspondan.*



*Si la actuación conseguida o pretendida de la autoridad o funcionario tuviere relación con un procedimiento de contratación, de subvenciones o de subastas convocados por las Administraciones o entes públicos, se impondrá al particular y, en su caso, a la sociedad, asociación u organización a que representare la pena de inhabilitación para obtener subvenciones y ayudas públicas, para contratar con entes, organismos o entidades que formen parte del sector público y para gozar de beneficios o incentivos fiscales y de la Seguridad Social por un tiempo de tres a siete años".*

Por su parte, el **artículo 426** del CP establece una particularidad pues recoge una exención:

*"Quedará exento de pena por el delito de cohecho el particular que, habiendo accedido ocasionalmente a la solicitud de dádiva u otra retribución realizada por autoridad o funcionario público, denunciare el hecho a la autoridad que tenga el deber de proceder a su averiguación antes de la apertura del procedimiento, siempre que no haya transcurrido más de dos meses desde la fecha de los hechos".*

El Código Penal también hace referencia a este delito en el **ámbito europeo** ya que según el **artículo 427**:

*"1. Lo dispuesto en los artículos precedentes será también aplicable cuando los hechos sean investigados o afecten a los funcionarios de la Unión Europea o a los funcionarios nacionales de otro Estado miembro de la Unión.*

*A estos efectos se entenderá que es funcionario de la Unión Europea:*

*1º Toda persona que tenga la condición de funcionario o de agente contratado en el sentido del Estatuto de los funcionarios de las Comunidades Europeas o del Régimen aplicable a otros agentes de la Unión Europea;*

*2º toda persona puesta a disposición de la Unión Europea por los Estados miembros o por cualquier organismo público o privado que ejerza en ellas funciones equivalentes a las que ejercen los funcionarios u otros agentes de la Unión Europea;*

*3º los miembros de organismos creados de conformidad con los Tratados constitutivos de las Comunidades Europeas, así como el personal de dichos organismos, en la medida en que el Estatuto de los funcionarios de las Comunidades Europeas o el Régimen aplicable a otros agentes de la Unión Europea no les sea aplicable.*



*Asimismo, se entenderá por funcionario nacional de otro Estado miembro de la Unión el que tenga esta condición a los fines de la aplicación del Derecho penal de dicho Estado miembro.*

Finalmente, el artículo **427 en su apartado segundo**, concreta el tipo para los casos en que sea realizado por persona jurídica:

*2. Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis una persona jurídica sea responsable de los delitos recogidos en este Capítulo, se le impondrán las siguientes penas:*

*a) Multa de dos a cinco años, o del triple al quintuple del beneficio obtenido cuando la cantidad resultante fuese más elevada, si el delito cometido por la persona física tiene prevista una pena de prisión de más de cinco años.*

*b) Multa de uno a tres años, o del doble al cuádruple del beneficio obtenido cuando la cantidad resultante fuese más elevada, si el delito cometido por la persona física tiene prevista una pena de más de dos años de privación de libertad no incluida en el anterior inciso.*

*c) Multa de seis meses a dos años, o del doble al triple del beneficio obtenido si la cantidad resultante fuese más elevada, en el resto de los casos.”*

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.

En relación con el delito de **Tráfico de Influencias**, el artículo **429 del Código Penal** dispone que:

*“El particular que influyere en un funcionario público o autoridad prevaliéndose de cualquier situación derivada de su relación personal con éste o con otro funcionario público o autoridad para conseguir una resolución que le pueda generar directa o indirectamente, un beneficio económico para sí o para un tercero, será castigado con las penas de prisión de seis meses a dos años, y multa del tanto al duplo del beneficio perseguido u obtenido. Si obtuviese el beneficio perseguido se impondrán las penas en su mitad superior”.*

Asimismo el **artículo 430** establece que:



*“Los que, ofreciéndose a realizar las conductas descritas en los artículos anteriores, solicitaren de terceros dádivas, presentes o cualquier otra remuneración, o aceptaren ofrecimiento o promesa, serán castigados con la pena de prisión de seis meses a un año.*

*Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis de este Código una persona jurídica sea responsable de los delitos recogidos en el Capítulo de Tráfico de Influencias, se le impondrá la pena de multa de seis meses a dos años.*

*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”.*

Este delito sólo puede cometerse de forma dolosa.

El **artículo 445 del Código Penal**, en relación con el delito de **Corrupción en las transacciones comerciales internacionales**, dispone que:

*“1. Los que mediante el ofrecimiento, promesa o concesión de cualquier beneficio indebido, pecuniario o de otra clase, corrompieren o intentaren corromper, por sí o por persona interpuesta, a los funcionarios públicos extranjeros o de organizaciones internacionales, en beneficio de estos o de un tercero, o atendieran sus solicitudes al respecto, con el fin de que actúen o se abstengan de actuar en relación con el ejercicio de funciones públicas para conseguir o conservar un contrato u otro beneficio irregular en la realización de actividades económicas internacionales, serán castigados con las penas de prisión de dos a seis años y multa de doce a veinticuatro meses, salvo que el beneficio obtenido fuese superior a la cantidad resultante, en cuyo caso la multa será del tanto al duplo del montante de dicho beneficio.*

*Además de las penas señaladas, se impondrá al responsable la pena de prohibición de contratar con el sector público, así como la pérdida de la posibilidad de obtener subvenciones o ayudas públicas y del derecho a gozar de beneficios o incentivos fiscales y de la Seguridad Social, y la prohibición de intervenir en transacciones comerciales de trascendencia pública por un periodo de siete a doce años.*

*Las penas previstas en los párrafos anteriores se impondrán en su mitad superior si el objeto del negocio versara sobre bienes o servicios humanitarios o cualesquiera otros de primera necesidad.*



*2. Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis de este Código una persona jurídica sea responsable de este delito, se le impondrá la pena de multa de dos a cinco años, o la del triple al quintuple del beneficio obtenido si la cantidad resultante fuese más elevada.*

*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.*

*3. A los efectos de este artículo se entiende por funcionario público extranjero:*

*Cualquier persona que ostente un cargo legislativo, administrativo o judicial de un país extranjero, tanto por nombramiento como por elección.*

*Cualquier persona que ejerza una función pública para un país extranjero, incluido un organismo público o una empresa pública.*

*Cualquier funcionario o agente de una organización internacional pública."*

## 1.2 MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir los riesgos penales relativos a los delitos de Cohecho, Tráfico de Influencias y Corrupción en las transacciones comerciales internacionales, EPREMASA cuenta con los siguientes controles:

- **Poderes mancomunados con límite de cuantía:** Sistema de apoderamiento para los directivos y miembros del Consejo de Administración de EPREMASA elaborado de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y que asegura que las decisiones de gran calado sean adoptadas de forma mancomunada por al menos dos directivos de la compañía.
- **Políticas y procedimientos para la elaboración presupuestaria:** En el Plan Estratégico y Plan de Dirección de EPREMASA, se concretan y cuantifican las actuaciones derivadas de los planes estratégicos previamente aprobados por el Consejo Económico de EPREMASA, así como el sistema de financiación que se empleará para ejecutarlo. Los Planes de Dirección de EPREMASA son el instrumento mediante el cual se realiza la presentación formal de los presupuestos ante el Consejo de Administración.



- **Instrucciones internas de contratación:** EPREMASA cuenta con unas instrucciones internas de contratación aplicables a **(i)** contratos de obras; **(ii)** contratos de suministro y **(iii)** contratos de servicio. EPREMASA se ajusta a dichas instrucciones de conformidad con lo dispuesto en el artículo 176 de la LCSP, garantizando de ese modo la aplicación de los principios de publicidad, concurrencia, transparencia, confidencialidad, igualdad y no discriminación, así como que la adjudicación recaiga en quien presente la oferta económicamente más ventajosa.
- **Informe de gestión:** Contiene información detallada y fiel sobre la evolución de la empresa y la situación de la sociedad. El informe analiza la evolución de la empresa, detallando los hechos y gestiones que han dado origen a la situación actual, así como de las actividades realizadas.

- **Política de regalos:**

Obsequios al personal:

- a. En el caso de que una o un trabajador de EPREMASA recibiese esporádicamente un obsequio por parte de un cliente o proveedor vendrá obligada u obligado a comunicarlo a la o el responsable de su área.
  - b. En ningún caso una o un trabajador perteneciente a la plantilla de EPREMASA podrá aceptar obsequios o regalos del tipo que fueren, de forma continuada o habitual.
- **Código de Conducta: compromisos**
    - a. Rechazo a todo tipo de corrupción.
    - b. No aceptar comisiones, ni obsequios ni ninguna retribución pecuniaria o en especie, de ningún cliente, proveedor o cualquier otra persona física o jurídica que tenga relación con la empresa, salvo lo estipulado en convenio.
    - c. Buscar y seleccionar proveedores comprometidos con el código de conducta de EPREMASA. Adquirir bienes y servicios de forma transparente con una selección imparcial.



- d. Los empleados que participen en actividades políticas de cualquier fuero, deben tener especial cuidado en no involucrar a la empresa, estableciendo claramente que se actúa a título personal y no en representación de la misma.
- **Justificación de gastos:** el personal de EPREMASA está obligado a justificar todos los gastos con tarjetas de empresa y gastos de anticipos.

### 1.3 PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN

En relación con este riesgo, los Principios Generales de Actuación que deben acatar todos los empleados y representantes legales de EPREMASA serán, según su Código de Conducta, y sin perjuicio de su posterior desarrollo, los siguientes:

- I. Ningún empleado de EPREMASA podrá ofrecer, conceder, solicitar o aceptar, directa o indirectamente, regalos o dádivas, invitaciones, favores o compensaciones, en metálico o en especie que, cualquiera que sea su naturaleza, puedan influir en el proceso de toma de decisiones relacionado con el desempeño de las funciones derivadas de su cargo. No se incluyen:
  - a) Los objetos de propaganda de escaso valor.
  - b) Las invitaciones normales que no excedan de los límites considerados razonables en los usos sociales.
- II. Cualquier invitación, regalo o atención que por su frecuencia, características o circunstancias pueda ser interpretado como hecho con la voluntad de influir en la objetividad del receptor, será rechazado y puesto en conocimiento del Director Gerente o de la Unidad de Seguimiento de Prevención de Riesgos Penales.
- III. En aquellos supuestos excepcionales en los que, de acuerdo con las prácticas de negocios de un país extranjero, sea necesario aceptar obsequios que excedan del valor que en España se considera moderado razonable, el obsequio se aceptara siempre en nombre de la compañía, que será su única propietaria.
- IV. Cuando exista una situación de conflicto de intereses debe ponerlo en conocimiento de sus superiores y no tomar ninguna decisión sobre el asunto en el que exista conflicto. Si sus superiores le dan la orden de proceder una vez estudiado el posible conflicto de intereses, entonces el destinatario podrá tomar





la decisión que objetivamente resulte más conveniente a los intereses de EPREMASA.

- V.** Los empleados de EPREMASA se abstendrán de promover, facilitar, participar o encubrir ningún tipo de práctica corrupta, y procederán en cualquier caso a denunciar cualquier práctica corrupta de la que tenga noticia.
- VI.** Cualquier relación con gobiernos, autoridades, instituciones y partidos políticos estará basada en los principios de legalidad y neutralidad.
- VII.** Los empleados de EPREMASA deben abstenerse de influir en un funcionario público o autoridad, aprovechándose de una relación personal, ya sea de amistad o de familia o parentesco, para conseguir una resolución que pueda generar un beneficio.
- VIII.** El personal está obligado, a través de los cauces establecidos por EPREMASA, a denunciar cualquier indicio de delito de esta naturaleza del que pueda tener conocimiento en el ejercicio de sus responsabilidades laborales.



## 2. ESTAFA Y DELITO DE PUBLICIDAD ENGAÑOSA

### 2.1. REGULACIÓN

El **artículo 248 del Código Penal** establece el **supuesto de estafa**, así determina que:

*“1. Cometan estafa los que, con ánimo de lucro, utilizaren engaño bastante para producir error en otro, induciéndolo a realizar un acto de disposición en perjuicio propio o ajeno.*

*2. También se consideran reos de estafa:*

*a) Los que, con ánimo de lucro, y valiéndose de alguna manipulación informática o artificio semejante, consigan la transferencia no consentida de cualquier activo patrimonial en perjuicio de otro.*

*b) Los que fabricaren, introdujeran, poseyeran o facilitaren programas informáticos específicamente destinados a la comisión de las estafas previstas en este artículo.*

*c) Los que utilizando tarjetas de crédito o débito, o cheques de viaje, o los datos obrantes en cualquiera de ellos, realicen operaciones de cualquier clase en perjuicio de su titular o de un tercero”.*

Por su parte el **artículo 249** establece la **pena** correspondiente al delito de **estafa**:

*“Los reos de estafa serán castigados con la pena de prisión de seis meses a tres años, si la cuantía de lo defraudado excediere de 400 euros. Para la fijación de la pena se tendrá en cuenta el importe de lo defraudado, el quebranto económico causado al perjudicado, las relaciones entre éste y el defraudador, los medios empleados por éste y cuantas otras circunstancias sirvan para valorar la gravedad de la infracción”.*

Asimismo, el **artículo 250** contiene el **tipo agravado de estafa** en los siguientes términos:

*“El delito de estafa será castigado con las penas de prisión de un año a seis años y multa de seis a doce meses, cuando:*

*1. Recaiga sobre cosas de primera necesidad, viviendas u otros bienes de reconocida utilidad social.*



*2. Se perpetre abusando de firma de otro, o sustrayendo, ocultando o inutilizando, en todo o en parte, algún proceso, expediente, protocolo o documento público u oficial de cualquier clase.*

*3. Recaiga sobre bienes que integran el patrimonio artístico, histórico, cultural o científico.*

*4. Revista especial gravedad, atendiendo a la entidad del perjuicio y a la situación económica en que deje a la víctima o a la familia.*

*5. Cuando el valor de la defraudación supere los 50.000 euros.*

*6. Se cometa abuso de las relaciones personales existentes entre víctima y defraudador, o aproveche éste su credibilidad empresarial o profesional.*

*7. Se cometa estafa procesal. Incurren en la misma los que, en un procedimiento judicial de cualquier clase, manipulen las pruebas en que pretendieran fundar sus alegaciones o emplearen otro fraude procesal análogo provocando error en el Juez o Tribunal y llevándole a dictar una resolución que perjudique los intereses económicos de la otra parte o de un tercero."*

Existen **modalidades específicas** del **delito de Estafa**, éstas quedan recogidas en el **artículo 251**:

*"Será castigado con la pena de prisión de uno a cuatro años:*

*1. Quien, atribuyéndose falsamente sobre una cosa mueble o inmueble facultad de disposición de la que carece, bien por no haberla tenido nunca, bien por haberla ya ejercitado, la enajenare, gravare o arrendare a otro, en perjuicio de éste o de tercero.*

*2. El que dispusiere de una cosa mueble o inmueble ocultando la existencia de cualquier carga sobre la misma, o el que, habiéndola enajenado como libre, la gravare o enajenare nuevamente antes de la definitiva transmisión al adquirente, en perjuicio de éste, o de un tercero.*

*3. El que otorgare en perjuicio de otro un contrato simulado."*

Finalmente el **artículo 251 bis**, concreta el **tipo** para los casos en que sea realizado por **persona jurídica**:



*“Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis una persona jurídica sea responsable de los delitos comprendidos en esta Sección, se le impondrán las siguientes penas:*

*a) Multa del triple al quíntuple de la cantidad defraudada, si el delito cometido por la persona física tiene prevista una pena de prisión de más de cinco años.*

*b) Multa del doble al cuádruple de la cantidad defraudada, en el resto de los casos.*

*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”.*

El delito de **Publicidad Engañosa** viene recogido en el **artículo 282** del Código Penal, en el cual se establece que:

*“Serán castigados con la pena de prisión de seis meses a un año o multa de 12 a 24 meses los fabricantes o comerciantes que, en sus ofertas o publicidad de productos o servicios, hagan alegaciones falsas o manifiesten características inciertas sobre los mismos, de modo que puedan causar un perjuicio grave y manifiesto a los consumidores, sin perjuicio de la pena que corresponda aplicar por la comisión de otros delitos”.*

## 2.2 MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir los riesgos penales relativos a los delitos de Estafa y Publicidad Engañosa, EPREMASA cuenta, con los siguientes controles:

- **Instrucciones internas de contratación:** EPREMASA cuenta con unas instrucciones internas de contratación aplicables a **(i)** contratos de obras; **(ii)** contratos de suministro y **(iii)** contratos de servicio. EPREMASA se ajusta a dichas instrucciones de conformidad con lo dispuesto en el artículo 176 de la LCSP, garantizando de ese modo la aplicación de los principios de publicidad, concurrencia, transparencia, confidencialidad, igualdad y no discriminación, así como que la adjudicación recaiga en quien presente la oferta económicamente más ventajosa.
- **Asesoría jurídica:** Revisión de todos los contratos.



- **Satisfacción del cliente.** Cualquier cliente puede hacer llegar sus quejas, reclamaciones y sugerencias a través de las siguientes vías: buzón establecido a tales efectos en las oficinas, correo electrónico, o vía web serán analizadas por parte de gerencia, responsable de calidad y responsable de área concreta.
- **Código de conducta:** Asumir los compromisos contractuales con los clientes. Tratar a nuestros clientes de igual forma. Ser transparentes en la gestión e informar de manera clara y veraz.
- **Uso correcto de la página web:** prohibición de realizar actividades publicitarias, promocionales o de explotación comercial a través del Portal, no utilizando los contenidos e información obtenida a través del Portal para remitir publicidad. Prohibición de envío masivo de información o servicios comerciales.
- **Manual de Gestión de la Calidad:** La Dirección de EPREMASA se compromete a Comunicar a la organización la importancia de satisfacer tanto los requisitos del cliente, los legales y reglamentarios, así como otros compromisos suscritos por la organización.

Las especificaciones de los clientes son convertidas en requisitos y satisfechas por la organización, lo que supone:

- a. Establecer los canales de comunicación con el cliente para facilitar la prestación del servicio.
- b. Comprobar el grado de satisfacción alcanzado por los clientes.

EPREMASA identifica y actúa sobre los diferentes aspectos humanos y físicos del entorno de trabajo para conseguir la conformidad de nuestros servicios con los requisitos, tanto del cliente como los legales. Para ello se realizan encuestas de satisfacción interna, cuyos resultados serán analizados en las reuniones de dirección, con el objetivo de tomar las acciones oportunas, tanto a nivel de mejorar el acondicionamiento de instalaciones y equipos como del ambiente interno.

Antes de formalizar un contrato, EPREMASA revisa los requisitos identificados anteriormente para garantizar que:



- a. Los requisitos del cliente están debidamente identificados, definidos y documentados.
- b. Se han solucionado las posibles diferencias que pudieran surgir de la revisión de los mismos.
- c. Se dispone de la capacidad suficiente para cumplir con los requisitos especificados para el servicio.
- d. Las modificaciones que se produzcan en el contenido de la documentación contractual serán revisadas y aprobadas por Dirección y transmitidas a las áreas afectadas.

EPREMASA, a tiene establecidos los canales de información y de comunicación con los clientes para asegurar que tienen un fácil acceso a las oficinas de EPREMASA. Mediante éstas vías, los clientes y otros grupos de interés son atendidos ante sus consultas, sugerencias, quejas y reclamaciones.

EPREMASA realiza la verificación del producto o servicio comprado a fin de asegurar la conformidad con los requisitos exigidos sobre el pedido, para ello supervisa las actividades de sus proveedores o bien comprueba que los productos suministrados coinciden con los pedidos efectuados. Estas actividades están descritas en el procedimiento de Gestión de proveedores y compras. Las deficiencias encontradas en recepción son registradas en el pedido, permitiéndose un control de su eficiencia, y se envían al proveedor para que tenga constancia de las mismas.

El control de los servicios que presta EPREMASA se lleva a cabo a través de los procedimientos de Gestión de Clientes y Gestión de los Recursos, así como por las Instrucciones Técnicas que a nivel más concreto determinan la metodología de desarrollo de las diferentes actividades de la organización.

En EPREMASA se considera que, siendo la satisfacción del cliente un objetivo de toda la organización y estando el Sistema de Gestión de Calidad orientado a conseguir dicha satisfacción, es de sumo interés realizar el seguimiento y medida de la consecución de este objetivo, y del control de los procesos propios y contratados.

Este seguimiento se realizará a través del:



- a. Estudio de la satisfacción del cliente.
- b. Control y seguimiento de los indicadores de los procesos, objetivos y metas
- c. Análisis de las Auditorías Internas, No Conformidades y Acciones Correctivas o Preventivas.

Para medir la satisfacción del cliente en cuanto a la calidad del servicio en EPREMASA se tendrán en cuenta principalmente los comentarios y sugerencias de registradas, los resultados de las encuestas de satisfacción de los clientes, y sus reclamaciones.

EPREMASA cuenta con un buzón de quejas y sugerencias. La información recabada es analizada por el Responsable de Calidad y sirve de entrada para las acciones de mejora, acciones correctivas y/o preventivas. El Responsable de Calidad se reúne con la dirección para determinar las acciones a tomar con relación a las quejas y reclamaciones efectuadas por los clientes, quedando las decisiones reflejadas en las actas de reunión.

▪ **Seguimiento y medición de la prestación del servicio:**

El seguimiento de los procesos para la prestación de los servicios se realiza a través de los resultados obtenidos en las mediciones realizadas, así como también es relevante la información procedente de las reclamaciones de los clientes y no conformidades derivadas de procesos.

En caso de detectar alguna deficiencia con los requisitos especificados por el cliente, se seguirá el procedimiento de Gestión de la mejora.

- **Control de las no conformidades:** El procedimiento Gestión de la mejora, establece la sistemática a aplicar cuando se detecte:
- a. Alguna incidencia que impida o dificulte la realización del Sistema de calidad.
  - b. Que el servicio no satisface los requisitos aplicables.
  - c. Incumplimiento de los requisitos especificados en el Sistema de Gestión.



Cualquier No conformidad que evidencie la necesidad de modificación/revisión de los procesos del sistema, así como los programas de supervisión establecidos, será debatida con el Responsable del Sistema de calidad para su incorporación en los mismos, procurando siempre la mejora del sistema.

### 2.3 PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN

En relación con este riesgo, los Principios Generales de Actuación que deben acatar todos los empleados y representantes legales de EPREMASA serán, según su Código de Conducta, y sin perjuicio de su posterior desarrollo, los siguientes:

- I. Siempre que EPREMASA celebra un contrato, lo hace con la voluntad y el compromiso de que el contrato entre en vigor y de cumplir todo lo pactado.
- II. Los empleados de EPREMASA son conscientes de su obligación de informar siempre de manera fiel, exacta y veraz, a los clientes sobre los servicios a prestar, sin posibilidad de llevar a engaño sobre sus características. Asimismo, siempre que se realice cualquier tipo de publicidad se determinarán de forma clara y sin llevar a engaño sobre las características de los servicios prestados.
- III. Los empleados de EPREMASA deben tener como prioridad conseguir la excelencia en la calidad del servicio y en la atención al cliente interno y externo, gestionando con rapidez y rigor el cumplimiento de las obligaciones que se deriven de los contratos suscritos.
- IV. EPREMASA se preocupa permanentemente por mejorar su oferta y la calidad de sus productos y servicios, así como por establecer relaciones de confianza y respeto mutuo con los clientes.
- V. El personal está obligado a través de los cauces establecidos por EPREMASA a denunciar cualquier indicio de delito de esta naturaleza del que pueda tener conocimiento en el ejercicio de sus responsabilidades laborales.





### 3. SECRETO DE EMPRESA E INFIDELIDAD EN LA CUSTODIA DE DOCUMENTACIÓN.

#### 3.1 REGULACIÓN

Respecto al **Secreto de Empresa**, el **artículo 278** del Código Penal determina que:

*“1. El que, para descubrir un secreto de empresa se apoderare por cualquier medio de datos, documentos escritos o electrónicos, soportes informáticos u otros objetos que se refieran al mismo, o empleare alguno de los medios o instrumentos señalados en el apartado 1 del artículo 197, será castigado con la pena de prisión de dos a cuatro años y multa de doce a veinticuatro meses.*

*2. Se impondrá la pena de prisión de tres a cinco años y multa de doce a veinticuatro meses si se difundieren, revelaren o cedieren a terceros los secretos descubiertos.*

*3. Lo dispuesto en el presente artículo se entenderá sin perjuicio de las penas que pudieran corresponder por el apoderamiento o destrucción de los soportes informáticos.”*

Por otra parte, el **artículo 279** del Código Penal dispone lo siguiente:

*“El que, con conocimiento de su origen ilícito, y sin haber tomado parte en su descubrimiento, realizare alguna de las conductas descritas en los dos artículos anteriores, será castigado con la pena de prisión de uno a tres años y multa de doce a veinticuatro meses”.*

Asimismo, el **artículo 280** del Código Penal dispone lo siguiente:

*“El que, con conocimiento de su origen ilícito, y sin haber tomado parte en su descubrimiento, realizare alguna de las conductas descritas en los dos artículos anteriores, será castigado con la pena de prisión de uno a tres años y multa de doce a veinticuatro meses”.*

Por otra parte en lo referido al **delito de Infidelidad en la custodia de documentación**, es necesario mencionar que la mayor parte de la documentación utilizada por los funcionarios y empleados públicos tiene carácter confidencial. De ahí la importancia dada en nuestro Código Penal a la protección de la documentación y los secretos



encomendados, siendo el tipo básico recogido en el artículo 413 C.P. donde se establece que:

*“La autoridad o funcionario público que, a sabiendas, sustrajere, destruyere, inutilizare u ocultare, total o parcialmente, documentos cuya custodia le esté encomendada por razón de su cargo, incurrirá en las penas de prisión de uno a cuatro años, multa de siete a veinticuatro meses, e inhabilitación especial para empleo o cargo público por tiempo de tres a seis años”.*

Igualmente también se sanciona penalmente la **destrucción de documentos** de los que se tenga la obligación de custodia, en el **artículo 414 CP**.

*“1. A la autoridad o funcionario público que, por razón de su cargo, tenga encomendada la custodia de documentos respecto de los que la autoridad competente haya restringido el acceso, y que a sabiendas destruya o inutilice los medios puestos para impedir ese acceso o consienta su destrucción o inutilización, incurrirá en la pena de prisión de seis meses a un año o multa de seis a veinticuatro meses y, en cualquier caso, inhabilitación especial para empleo o cargo público por tiempo de uno a tres años.*

*2. El particular que destruyere o inutilizare los medios a que se refiere el apartado anterior, será castigado con la pena de multa de seis a dieciocho meses”.*

Por su parte el **artículo 415 CP** impone pena de multa e inhabilitación al funcionario que permita a terceros tener **acceso a documentos de carácter secreto**:

*“La autoridad o funcionario público no comprendido en el artículo anterior que, a sabiendas y sin la debida autorización, accediere o permitiere acceder a documentos secretos cuya custodia le esté confiada por razón de su cargo, incurrirá en la pena de multa de seis a doce meses, e inhabilitación especial para empleo o cargo público por tiempo de uno a tres años”.*

Además el **artículo 416 CP** preceptúa que:

*“Serán castigados con las penas de prisión o multa inmediatamente inferiores a las respectivamente señaladas en los tres artículos anteriores los particulares encargados accidentalmente del despacho o custodia de documentos, por comisión del gobierno o de las autoridades o funcionarios públicos a quienes hayan sido confiados por razón de su cargo, que incurran en las conductas descritas en los mismos.”*



Por su parte el **artículo 417** dispone:

*“1. La autoridad o funcionario público que revelare secretos o informaciones de los que tenga conocimiento por razón de su oficio o cargo y que no deban ser divulgados, incurrirá en la pena de multa de doce a dieciocho meses e inhabilitación especial para empleo o cargo público por tiempo de uno a tres años.*

*Si de la revelación a que se refiere el párrafo anterior resultara grave daño para la causa pública o para terceros, la pena será de prisión de uno a tres años, e inhabilitación especial para empleo o cargo público por tiempo de tres a cinco años.*

*2. Si se tratara de secretos de un particular, las penas serán las de prisión de dos a cuatro años, multa de doce a dieciocho meses, y suspensión de empleo o cargo público por tiempo de uno a tres años”.*

Estos delitos únicamente puede ser cometido de forma dolosa.

### 3.2 MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir los riesgos penales relativos a los delitos de Secreto de Empresa y de Infidelidad en la custodia de documentación, EPREMASA cuenta, con los siguientes controles:

- **Sistema de control de accesos:** EPREMASA cuenta con sistemas que restringen el acceso a sus instalaciones.
- **Documentación custodiada bajo llave.** Llave para cerrar los despachos. Alarmas del servicio de vigilancia.
- Cláusula contractual para los grupos de interés de aceptación del Código de Conducta.
- Copia diaria de seguridad.
- **Código de Conducta:** respeto a la privacidad, confidencialidad y sigilo profesional.



- Mediante el Procedimiento de Control Documental se determinan las responsabilidades relativas, su archivo y protección, así como su accesibilidad, periodos de retención y disponibilidad.

### 3.3 PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN

En relación con este riesgo, los Principios Generales de Actuación que deben acatar todos los empleados y representantes legales de EPREMASA serán, según su Código de Conducta, y sin perjuicio de su posterior desarrollo, los siguientes:

- I. Los empleados de EPREMASA nunca utilizarán la información que conozcan como consecuencia de sus relaciones con EPREMASA para obtener una ventaja económica personal, ni se la facilitaran a terceros para que puedan obtener el mismo tipo de ventajas.
- II. EPREMASA tiene acceso en sus negocios a información de clientes y proveedores que se facilita bajo el compromiso contractual de confidencialidad. La compañía asume el compromiso de no divulgar y proteger la información confidencial, tanto interna, como de terceros, así como sus empleados.
- III. EPREMASA asume el compromiso de regular de una manera clara y razonable la identificación, el manejo y la protección de su información confidencial, y de la información confidencial de terceros a la que tenga acceso. Los empleados de EPREMASA deberán conocer y cumplir dicha regulación.
- IV. El personal de EPREMASA se compromete a mantener la confidencialidad y a hacer un uso discreto, y acorde con la normativa interna en la materia, de cualquier dato, información o documento obtenido (tanto interno, como de terceros) durante el ejercicio de sus responsabilidades en la compañía. Con carácter general, y a menos que se les indique lo contrario, la información a la que tienen acceso debe ser considerada confidencial.
- V. Asimismo, no deberán hacer duplicados ni reproducirla ni hacer más uso de la misma que el necesario para el desarrollo de sus tareas y no la almacenarán en sistemas de información que no sean propiedad de EPREMASA.
- VI. Respecto a la información confidencial de terceros:



- a. EPREMASA respetará la privacidad de la información, especialmente cuando sea propiedad de clientes, de terceros o incluso de entidades competidoras a la que podamos tener acceso en el ejercicio de nuestra actividad.
- b. Ningún empleado de EPREMASA podrá utilizar información o documentación perteneciente a otra entidad, que se haya obtenido por el empleado como consecuencia de haber prestado sus servicios anteriormente en dicha entidad. Nunca un empleado podrá utilizar en EPREMASA información o documentación de su empresa previa, rechazando ésta la incorporación de dichos materiales.
- c. Ningún empleado de EPREMASA podrá ceder, sin contar con las autorizaciones correspondientes, datos de clientes o de proveedores a otras sociedades, incluso dentro de la propia compañía, para hacer una explotación comercial de los datos para fines distintos de los que han sido recabados.

**VII.** Todos los empleados de EPREMASA deben adquirir el compromiso de confidencialidad mediante la firma de la cláusula de confidencialidad establecida al efecto.

**IX.** El personal está obligado, a través de los cauces establecidos por EPREMASA, a denunciar cualquier indicio de delito de esta naturaleza del que pueda tener conocimiento en el ejercicio de sus responsabilidades laborales.



## 4. CONTRA LA INTIMIDAD PERSONAL Y FAMILIAR

### 4.1 REGULACIÓN

Los **delitos contra la intimidad personal y familiar** vienen recogidos en el **artículo 197** del Código Penal que, en sus múltiples apartados, detalla distintos supuestos:

En el primer párrafo establece que:

*“El que, para descubrir los secretos o vulnerar la intimidad de otro, sin su consentimiento, se apodere de sus papeles, cartas, mensajes de correo electrónico o cualesquiera otros documentos o efectos personales o intercepte sus telecomunicaciones o utilice artificios técnicos de escucha, transmisión, grabación o reproducción del sonido o de la imagen, o de cualquier otra señal de comunicación, será castigado con las penas de prisión de uno a cuatro años y multa de doce a veinticuatro meses.”*

El segundo párrafo señala que:

*“Quien sin estar autorizado, se apodere, utilice o modifique, en perjuicio de tercero, datos reservados de carácter personal o familiar de otro que se hallen registrados en ficheros o soportes informáticos, electrónicos o telemáticos, o en cualquier otro tipo de archivo o registro público o privado.”*

Por último el apartado tercero:

*“El que por cualquier medio o procedimiento y vulnerando las medidas de seguridad establecidas para impedirlo, acceda sin autorización a datos o programas informáticos contenidos en un sistema informático o en parte del mismo o se mantenga dentro del mismo en contra de la voluntad de quien tenga el legítimo derecho a excluirlo, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años.*

*Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis una persona jurídica sea responsable de los delitos comprendidos en este artículo, se le impondrá la pena de multa de seis meses a dos años. 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. ”*



No se exige ninguna intención específica de dañar u obtener un beneficio económico, será suficiente con el dolo, conocimiento y voluntad de que se está accediendo a datos o programas informáticos contenidos en sistemas informáticos sin el consentimiento de su titular y vulnerando medidas de seguridad.

Este delito únicamente puede ser cometido de forma dolosa.

## 4.2 MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir los riesgos penales relativos a los delitos contra la Intimidación Personal y Familiar, EPREMASA cuenta, con los siguientes controles:

- **Auditorías bienales previstas en el Reglamento de LOPD:** EPREMASA tiene la obligación de realizar auditorías cada bienio de los sistemas de información e instalaciones de tratamientos que contengan los datos calificados de nivel medio y/o alto.
- Cláusula de protección de datos conforme a lo previsto en la LOPD.
- Documentación custodiada bajo llave.
- Llave para cerrar los despachos. Control de acceso y alarmas del servicio de vigilancia.
- Cláusula contractual para los grupos de interés de aceptación del Código de Conducta.
- Empresa subcontratada para el mantenimiento de los sistemas de seguridad, con el fin, entre otros, que el acceso a los sistemas no permita el acceso a documentación sensible.
- Grabaciones de cámaras de seguridad en aquellas instalaciones de EPREMASA que cuentan con las mismas.
- Textos en fax, correo electrónico, formularios y contratos de salvaguarda de derechos de protección de datos de carácter personal, en los cuales se expone la titularidad de los ficheros que contienen datos de carácter personal, los derechos



relacionados con la protección de datos, las medidas de seguridad, y el encargado del tratamiento.

- Información contractual sobre los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición.
- Código de Conducta: respeto a la privacidad, confidencialidad y sigilo profesional.
- Uso correcto de la página web: prohibición de introducir, almacenar o difundir cualquier información o material que de cualquier forma atente contra el honor, intimidad o imagen.
- Claves de seguridad y mensajes de advertencia al encendido del ordenador.
- Procedimientos de altas y bajas de usuarios. Autorización de los privilegios de acceso en los sistemas y revisión periódica.
- Los ficheros en los que consta la información con datos personales de clientes, empleados y proveedores, que maneja EPREMASA se han inscrito en el Registro General de Protección de Datos, siguiendo las indicaciones de la Ley Orgánica 15/1999 de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD).
- Modelo de contrato con cliente: cláusula sobre protección de datos de carácter personal. Consentimiento sobre su tratamiento e incorporación a fichero e información sobre derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición.

#### 4.3 PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN

En relación con este riesgo, los Principios Generales de Actuación que deben acatar todos los empleados y representantes legales de EPREMASA serán, según su Código de Conducta, y sin perjuicio de su posterior desarrollo, los siguientes:

- I. Los empleados de EPREMASA, responsables del manejo o archivo de los datos de carácter personal legalmente protegidos, están obligados a conocer la legislación aplicable y a velar por su debida aplicación y cumplimiento.
- II. Los datos de carácter personal serán tratados de forma especialmente restrictiva, de manera que:





- a. Únicamente se recabarán los datos que sean necesarios.
- b. La captación, tratamiento informático y utilización se realizarán 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 resulten de la normativa aplicable.
- c. Solo las personas autorizadas para ello por sus funciones tendrán acceso a dichos datos en la medida en que resulte necesario para el ejercicio de las mismas.

**III.** El personal de EPREMASA debe asimismo respetar la intimidad personal y familiar de todas aquellas personas, se trate de empleados u otros, a cuyos datos tenga acceso. Las autorizaciones de utilización de datos deben responder a solicitudes concretas y justificadas. Los empleados de EPREMASA deberán cumplir estrictamente las normas, internas y externas, establecidas para velar por el buen trato de la información y los datos aportados a la compañía por terceros.

**V.** El personal está obligado, a través de los cauces establecidos por EPREMASA, a denunciar cualquier indicio de delito de esta naturaleza del que pueda tener conocimiento en el ejercicio de sus responsabilidades laborales.



## 5. FRAUDE A LA HACIENDA PÚBLICA - CONTRA LA SEGURIDAD SOCIAL - INCUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES CONTABLES.

### 5.1 REGULACIÓN

El **artículo 305**, queda redactado del siguiente modo:

*“El que, por acción u omisión, defraude a la Hacienda Pública estatal, autonómica, foral o local, eludiendo el pago de tributos, cantidades retenidas o que se hubieran debido retener o ingresos a cuenta de retribuciones en especie obteniendo indebidamente devoluciones o disfrutando beneficios fiscales de la misma forma, siempre que la cuantía de la cuota defraudada, el importe no ingresado de las retenciones o ingresos a cuenta o de las devoluciones o beneficios fiscales indebidamente obtenidos o disfrutados exceda de 120.000 €, será castigado con la pena de prisión de uno a cinco años y multa del tanto al séxtuplo de la citada cuantía, salvo que se hubiera regularizado su situación tributaria en los términos del apartado 4 del presente artículo.*

*La mera presentación de declaraciones o autoliquidaciones no excluye la defraudación cuando ésta se acredite por otros hechos. Además de las penas señaladas, se impondrá al responsable la pérdida de la posibilidad de obtener subvenciones o ayudas públicas y del derecho a gozar de los beneficios o incentivos fiscales o de la Seguridad Social durante el periodo de tres a seis años.”*

En principio, sujeto activo del delito - autor - sólo podrá ser la persona sobre la que recae la obligación tributaria de pago. Los demás sujetos responderán como partícipes, cooperadores necesarios o inductores.

Es un delito que se debe cometer siempre de forma dolosa, con conocimiento y voluntad, sin que quepa su comisión de forma imprudente.

Por otro lado, se ha de tener en cuenta que el **artículo 305.3**. contempla que las mismas penas se impondrán cuando las conductas descritas en el apartado 1 de este artículo se cometan contra la Hacienda de la Comunidad Europea, siempre que la cuantía de los defraudados supere los 50.000 € en el plazo de un año natural.

Respecto a la **regularización tributaria como vía de exención de la pena**, queda redactada como sigue:



*“Se considerará regularizada la situación tributaria cuando se haya procedido por el obligado tributario al completo reconocimiento y pago de la deuda tributaria, antes de que por la Administración Tributaria se le haya notificado el inicio de actuaciones de comprobación o investigación tendentes a la determinación de las deudas tributarias objeto de la regularización o, en el caso de que tales actuaciones no se hubieran producido, antes de que el Ministerio Fiscal, el Abogado del Estado o el representante procesal de la Administración autonómica, foral o local de que se trate, interponga querrela o denuncia contra aquél dirigida, o antes de que el Ministerio Fiscal o el Juez de Instrucción realicen actuaciones que le permitan tener conocimiento formal de la iniciación de diligencias.*

*Asimismo, los efectos de la regularización prevista en el párrafo anterior resultarán aplicables cuando se satisfagan deudas tributarias una vez prescrito el derecho de la Administración a su determinación en vía administrativa.*

*La regularización por el obligado tributario de su situación tributaria impedirá que se le persiga por las posibles irregularidades contables u otras falsedades instrumentales que, exclusivamente en relación a la deuda tributaria objeto de regularización, el mismo pudiera haber cometido con carácter previo a la regularización de su situación tributaria”.*

Igualmente el **artículo 305.5** queda redactado como sigue:

*“Cuando la Administración Tributaria apreciare indicios de haberse cometido un delito contra la Hacienda Pública, podrá liquidar de forma separada, por una parte los conceptos y cuantías que no se encuentren vinculados con el posible delito contra la Hacienda Pública, y por otra, los que se encuentren vinculados con el posible delito contra la Hacienda Pública.*

*La liquidación indicada en primer lugar en el párrafo anterior seguirá la tramitación ordinaria y se sujetará al régimen de recursos propios de toda liquidación tributaria. Y la liquidación que en su caso derive de aquellos conceptos y cuantías que se encuentren vinculados con el posible delito contra la Hacienda Pública seguirá la tramitación que al efecto establezca la normativa tributaria, sin perjuicio de que finalmente se ajuste a lo que se decida en el proceso penal.*

*La existencia del procedimiento penal por delito contra la Hacienda Pública no paralizará la acción de cobro de la deuda tributaria. Por parte de la Administración Tributaria podrán iniciarse las actuaciones dirigidas al cobro, salvo que el Juez, de oficio o a instancia de parte, hubiere acordado la suspensión de las actuaciones de*



*ejecución, previa prestación de garantía. Si no se pudiese prestar garantía en todo o en parte, excepcionalmente el Juez podrá acordar la suspensión con dispensa total o parcial de garantías si apreciare que la ejecución pudiese ocasionar daños irreparables o de muy difícil reparación.”*

### 5.1.2 FRAUDE A LA SEGURIDAD SOCIAL

En el ámbito de la Seguridad Social, el **artículo 307** queda redactado del modo siguiente:

*“1. El que, por acción u omisión, defraude a la Seguridad Social eludiendo el pago de las cuotas de ésta y conceptos de recaudación conjunta, obteniendo indebidamente devoluciones de las mismas o disfrutando de deducciones por cualquier concepto asimismo de forma indebida, siempre que la cuantía de las cuotas defraudadas o de las devoluciones o deducciones indebidas exceda de cincuenta mil euros será castigado con la pena de prisión de uno a cinco años y multa del tanto al séxtuplo de la citada cuantía salvo que se hubiere regularizado su situación ante la Seguridad Social en los términos del apartado 3 del presente artículo.*

*La mera presentación de los documentos de cotización no excluye la defraudación, cuando ésta se acredite por otros hechos. Además de las penas señaladas, se impondrá al responsable la pérdida de la posibilidad de obtener subvenciones o ayudas públicas y del derecho a gozar de los beneficios o incentivos fiscales o de la Seguridad Social durante el período de tres a seis años.*

*2. A los efectos de determinar la cuantía mencionada en el apartado anterior, se estará al importe total defraudado durante cuatro años naturales.*

*3. Se considerará regularizada la situación ante la Seguridad Social cuando se haya procedido por el obligado frente a la Seguridad Social al completo reconocimiento y pago de la deuda antes de que se le haya notificado la iniciación de actuaciones inspectoras dirigidas a la determinación de dichas deudas o, en caso de que tales actuaciones no se hubieran producido, antes de que el Ministerio Fiscal o el Letrado de la Seguridad Social interponga querrela o denuncia contra aquél dirigida o antes de que el Ministerio Fiscal o el Juez de Instrucción realicen actuaciones que le permitan tener conocimiento formal de la iniciación de diligencias.*

*Asimismo, los efectos de la regularización prevista en el párrafo anterior, resultarán aplicables cuando se satisfagan deudas ante la Seguridad Social una vez prescrito el derecho de la Administración a su determinación en vía administrativa.*



*La regularización de la situación ante la Seguridad Social impedirá que a dicho sujeto se le persiga por las posibles irregularidades contables u otras falsedades instrumentales que, exclusivamente en relación a la deuda objeto de regularización, el mismo pudiera haber cometido con carácter previo a la regularización de su situación”.*

En el citado artículo, el fraude se concreta tanto en la acción de eludir el pago de las cuotas como en la obtención de devoluciones o de deducciones recibidas de forma indebida; siempre y cuando el fraude sea superior a 50.000 €.

El delito solo puede ser cometido de forma dolosa - con conocimiento y voluntad - tanto de eludir el pago debido conscientemente como el de modificar los datos y circunstancia para recibir devoluciones o disfrutar de deducciones que, sin dicha maniobra engañosa, no habrían sido concedidas.

Autor sólo podrá ser aquél con capacidad de eludir el pago de cotizaciones a la Seguridad Social, quien legalmente venga obligado a efectuar el ingreso de las mismas en la Tesorería General de la Seguridad Social. En consecuencia, el empresario será el único sujeto responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar e ingresar las aportaciones propias.

Del mismo modo que en el delito de Fraude a la Hacienda Pública, la existencia de un procedimiento penal por delito contra la Seguridad Social no paralizará el procedimiento administrativo para la liquidación y cobro de la deuda contraída con la Seguridad Social, salvo que el Juez lo acuerde previa prestación de garantía. La liquidación administrativa se ajustará finalmente a lo que se decida en el proceso penal.

Además el artículo **307.5** prevé la atenuación de la pena cuando el presunto responsable reconozca la comisión del delito y satisfaga la deuda tributaria en un lapso de tiempo de dos meses desde la citación judicial como investigado.

Finalmente, se introduce un nuevo artículo **307 bis C.P.** que contemplan los supuestos de agravación de la pena del mismo modo en que se establece en el artículo 305 bis C.P. Las penas a aplicar son las mismas a las indicadas para los Delitos Fiscales contemplados en el artículo 305 C.P.

#### 5.1.3 INCUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES CONTABLES



El Delito fiscal por incumplimiento de obligaciones contables se recoge en el artículo 310:

*“Será castigado con la pena de prisión de cinco a siete meses el que estando obligado por Ley tributaria a llevar contabilidad mercantil, libros o registros fiscales:*

- a) Incumpla absolutamente dicha obligación en régimen de estimación directa de bases tributarias.*
- b) Lleve contabilidades distintas que, referidas a una misma actividad y ejercicio económico, oculten o simulen la verdadera situación de la empresa.*
- c) No hubiere anotado en los libros obligatorios negocios, actos, operaciones o, en general, transacciones económicas, o los hubiese anotado con cifras distintas a las verdaderas.*
- d) Hubiere practicado en los libros obligatorios anotaciones contables ficticias.*

*La consideración como delito de los supuestos de hecho, a que se refieren los párrafos c) y d) anteriores, requerirá que se hayan omitido las declaraciones tributarias o que las presentadas fueren reflejo de su falsa contabilidad y que la cuantía, en más o menos, de los cargos o abonos omitidos o falseados exceda, sin compensación aritmética entre ellos, de 240.0 euros por cada ejercicio económico.”*

En el caso de estos delitos, únicamente pueden ser cometidos de forma dolosa.

## 5.2 MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir los riesgos penales relativos a los siguientes delitos: contra la Hacienda Pública, contra la Seguridad Social e Incumplimiento de Obligaciones Contables, EPREMASA cuenta, con los siguientes controles:

- **Poderes mancomunados con límite de cuantía:** Sistema de apoderamiento para los directivos y miembros del Consejo de Administración de EPREMASA elaborado de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y que asegura que las decisiones de gran calado sean adoptadas de forma mancomunada por al menos dos directivos de la compañía.



- **Formulación de cuentas:** Los administradores de EPREMASA estarán obligados a formular las cuentas anuales que comprenderán el balance, la cuenta de pérdidas y ganancias, un estado de flujo de efectivo y la memoria. Todos estos documentos deben ser redactados con claridad y mostrar la imagen fiel del patrimonio, de la situación financiera y de los resultados de la Sociedad, de conformidad con la Ley de Sociedades de Capital y con lo previsto en el Código de Comercio. Las cuentas anuales deberán ser revisadas de conformidad con lo establecido en el artículo 263° y siguiente de la Ley de Sociedades de Capital.
  
- **Políticas y procedimientos para la elaboración presupuestaria (Plan Estratégico y Plan de Dirección):** Es un instrumento de control estratégico y de seguimiento económico financiero en el que se concretan y cuantifican los planes aprobados por el Consejo de Administración de EPREMASA y el sistema de financiación que se empleará.
  
- **Elaboración del presupuesto:**
  - a. En los meses de junio y julio se inicia el proceso de elaboración del presupuesto y se realizan las aportaciones departamentales de gastos.
  
  - b. En los meses de agosto y septiembre se procede a realizar la elaboración de los presupuestos por parte del Área Económica de EPREMASA.
  
  - c. En el meses de octubre o noviembre se da traslado al Consejo de Administración de la propuesta de presupuestos elaborado por el Área Económica para su estudio y, en su caso, sometimiento a probación en Sede de Junta General.
  
  - d. En el mes de diciembre se somete a votación en sede de Junta General de Accionistas los presupuestos para el ejercicio venidero.
  
- Doble check en todas las operaciones realizadas.
  
- Calendario actualizado de declaraciones y pagos.
  
- Cláusula contractual mediante la cual la empresa subcontratista está al corriente de los pagos de Seguridad Social.



- Elaboración y supervisión de la contabilidad. Doble check. Revisión de las remesas de pagos y cobros y autorización para su tramitación. Firma de Director Económico y del Director Gerente.
- Responsable de caja que comprueba los justificantes y comprobantes. El arqueo de la caja se realiza de manera mensual.
- Programa de contabilidad.
- Acceso a contabilidad por perfiles de usuario.
- Gestoría se encarga de Seguridad Social, gestión de nóminas y solicitud de documentación a empresas subcontratadas (TC1 y TC2).
- **Modelo de contrato con cliente:** se obliga y compromete al cumplimiento de la legislación laboral y de seguridad social, así como la relativa a prevención de riesgos laborales.
- **Modelo de contrato con cliente:** se obliga a pagar los impuestos, arbitrios, tasas, contribuciones, etc.
- EPREMASA facilita a la Diputación de Córdoba toda la información que le es solicitada. Además EPREMASA, remite a los Consejeros Informe de gestión trimestral, cuentas anuales, auditorias, informes complementarios si se precisan, junto con el resto de información necesaria en cada reunión del consejo de administración.
- Cuenta de Pérdidas y ganancias con detalles de ingresos y gastos mensual
- La Sociedad EPREMASA tal y como dispone la legislación mercantil, tiene depositada en el Registro Mercantil las Cuentas Anuales.
- La Sociedad EPREMASA está al corriente de pago de sus obligaciones fiscales y con la Seguridad Social.
- Informe de gestión donde se analiza la gestión interna, información comercial, cuenta de pérdidas y ganancias, análisis de resultado, balance de situación, análisis de patrimonio e inversiones.





- EPREMASA viene siendo auditada por firmas de reconocido prestigio ininterrumpidamente y con carácter voluntario desde el 1 de enero de 2009. Dichas auditorías, que no tiene incidencias, se depositan junto con las Cuentas Anuales en el Registro Mercantil.
- **Presupuesto:** en el control del presupuesto se incluyen diferentes previsiones (previsión de inversiones, de deuda, de balance, de pérdidas y ganancias).
- **Procedimiento contable:** En caso de que tras la liquidación se produzca un descuadre, se determinarán las causas y se comunicará a la persona que lleva contabilidad, quien anotará la incidencia, y contabilizará el cobro correctamente, llevando la diferencia a la correspondiente cuenta de gasto.
- Presentación de impuestos de forma telemática.
- **Sistema RED Seguridad Social:**
  - a. Envío telemático de información.
  - b. Presentación de documentos de las series TC2 (Relación nominal de trabajadores), tramitación de saldos acreedores, e ingreso de las cuotas mediante domiciliación en cuenta y pago electrónico.
  - c. Altas, bajas, variaciones de datos de trabajadores.
  - d. Tramitación de los partes de alta y baja médica, así como los partes de confirmación, al Instituto Nacional de la Seguridad tanto derivados de contingencias comunes como de contingencias profesionales.

### 5.3 PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN

En relación con este riesgo, los Principios Generales de Actuación que deben acatar todos los empleados y representantes legales de EPREMASA serán, según su Código de Conducta, y sin perjuicio de su posterior desarrollo, los siguientes:

- I. Los empleados de EPREMASA velarán para que todas las operaciones con transcendencia económica que realicen en nombre de la sociedad, figuren con claridad y exactitud en registros contables apropiados que representen la imagen fiel de las transacciones realizadas y estén a disposición de los auditores internos y externos.



- II.** Está prohibida la falsificación, ocultación o simulación de datos, asientos y/u operaciones contables, llevanza de doble contabilidad, facturas, etc. que tengan por objeto la elusión de pagos, u obtención de beneficios ilícitos, en perjuicio de la Hacienda Pública o de la Seguridad Social.
  
- III.** Se realizará la contabilización de las operaciones contratadas con exactitud y rigor y se mantendrá con igual criterio los archivos y registros requeridos.
  
- IV.** El personal con responsabilidades contables está obligado a guardar y conservar toda la documentación utilizada en el ejercicio de su actividad profesional.
  
- V.** Se recomienda la asistencia a los cursos de formación que se impartan en la prevención de riesgos penales.
  
- VI.** El personal está obligado, a través de los cauces establecidos por EPREMASA, a denunciar cualquier indicio de delito de esta naturaleza del que pueda tener conocimiento en el ejercicio de sus responsabilidades laborales.



## 6. CONTRA LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES / CONTRA LOS DERECHOS DE LOS CIUDADANOS EXTRANJEROS

### 6.1 REGULACIÓN

Las distintas formas de comisión del delito contra los derechos de los trabajadores vienen recogidas en el **Capítulo XV del Código Penal**, en particular en los siguientes artículos:

El **artículo 311**, en relación con la **imposición de condiciones laborales o de Seguridad social lesivas**, dispone que:

*“Serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses:*

*1º Los que, mediante engaño o abuso de situación de necesidad impongan a los trabajadores a su servicio condiciones laborales o de Seguridad Social que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contratos individual.*

*2º Los que en el supuesto de transmisión de empresas, con conocimiento de los procedimientos descritos en el apartado anterior, mantengan las referidas condiciones impuestas por otro.*

*3º Si las conductas reseñadas en los apartados anteriores se llevaren a cabo con violencia o intimidación se impondrán las penas superiores en grado.”*

Por su parte el **artículo 312, tráfico ilegal de mano de obra**, establece:

*“1. Serán castigados con las penas de prisión de dos a cinco años y multa de seis a doce meses, los que trafiquen de manera ilegal con mano de obra.*

*2. En la misma pena incurrirán quienes recluten personas o las determinen a abandonar su puesto de trabajo ofreciendo empleo o condiciones de trabajo engañosas o falsas, y quienes empleen a súbditos extranjeros sin permiso de trabajo en condiciones que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tuviesen reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual.”*

Además el **artículo 313**, respecto a la **emigración fraudulenta**, afirma:



*“El que determinare o favoreciere la emigración de alguna persona a otro país simulando contrato o colocación, o usando de otro engaño semejante, será castigado con la pena prevista en el artículo anterior.”*

El **artículo 314**, en relación a la **discriminación laboral**, establece que:

*“Los que produzcan una grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona por razón de su ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o minusvalía, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores de la empresa o por el uso de las lenguas oficiales dentro del Estado español, y no restablezca la situación de igualdad ante la Ley tras requerimiento sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hayan derivado, serán castigados con la pena de prisión de seis meses a dos años o multa de 12 a 24 meses.”*

La **limitación de la huelga y del ejercicio de libertad sindical**, también están contempladas como tipo delictivo específico en el **artículo 315** del modo siguiente:

*“1º. Serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses los que mediante engaño o abuso de situación de necesidad, impidieren o limitaren el ejercicio de la libertad sindical o el derecho a la huelga.*

*2º. Si las conductas reseñadas en el apartado anterior se llevaren a cabo con fuerza, violencia o intimidación se impondrán las penas superiores en grado.*

*3º. Las mismas penas del apartado segundo se impondrán a los que, actuando en grupo, o individualmente pero de acuerdo con otros, coaccionen a otras personas a iniciar o continuar una huelga”.*

Por su parte los **artículos 316 y 317** se refieren a la **infracción de las normas de riesgos laborales**:

*“Los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses.” “Cuando el delito a que se refiere el artículo anterior se cometa por imprudencia grave, será castigado con la pena inferior en grado.”*



Finalmente, el **artículo 318** concreta el tipo para los **casos en que sea realizado por persona jurídica**:

*“Cuando los hechos previstos en los artículos de este título 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 hubieran 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.”*

En lo que se refiere a **los delitos cometidos contra los derechos de los ciudadanos extranjeros**, las distintas formas de comisión del delito vienen recogidas en el **Capítulo XV bis del Código Penal**, en particular en el siguiente artículo:

*“1. El que, directa o indirectamente, promueva, favorezca o facilite el tráfico ilegal o la inmigración clandestina de personas desde, en tránsito o con destino a España, o con destino a otro país de la Unión Europea, será castigado con la pena de cuatro a ocho años de prisión.*

*2. Los que realicen las conductas descritas en el apartado anterior con ánimo de lucro o empleando violencia, intimidación engaño, o abusando de una situación de superioridad o de especial vulnerabilidad de la víctima, o poniendo en peligro la vida, la salud o la integridad de las personas, serán castigados con las penas en su mitad superior. Si la víctima fuera menor de edad o incapaz, serán castigados con las penas superiores en grado a las previstas en el apartado anterior.*

*3. En las mismas penas del apartado anterior y además en la de inhabilitación absoluta de seis a 12 años, incurrirán los que realicen los hechos prevaliéndose de su condición de autoridad, agente de ésta o funcionario público.*

*4. Se impondrán las penas superiores en grado a las previstas en los apartados 1 a 3 de este artículo, en sus respectivos caso, e inhabilitación especial para profesión, oficio, industria o comercio por el tiempo de la condena, cuando el culpable perteneciera a una organización o asociación, incluso de carácter transitorio, que se dedicase a la realización de tales actividades.*

*Cuando se trate de los jefes, administradores o encargados de dichas organizaciones o asociaciones, se les aplicará la pena en su mitad superior, que podrá elevarse a la inmediatamente superior en grado”.*



## 6.2 MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir los riesgos penales relativos a los delitos contra los derechos de los trabajadores o contra los derechos de los ciudadanos extranjeros, EPREMASA cuenta, con los siguientes controles:

- **Plan de Prevención de Riesgos Laborales:** EPREMASA cuenta con un plan de Prevención de Riesgos Laborales cuyo objeto es el establecimiento de los criterios generales que sirvan para definir la política y la organización de la empresa en materia preventiva, que permita una integración efectiva de la prevención en el conjunto de la estructura de la empresa. EPREMASA en la actualidad tiene contratado el servicio con la empresa CUALTIS, S.L.U.
- Normas en caso de evacuación, medidas contra incendios y plan de emergencias.
- **Documento que firman los proveedores:** Puesta a disposición de la empresa subcontratista del plan de prevención de las instalaciones de EPREMASA; medios de protección en prevención y emergencia. Cláusula contractual mediante la cual la empresa subcontratista se responsabiliza de la situación laboral de sus trabajadores y estar al corriente de los pagos de seguridad social, garantizando indemnidad a EPREMASA por estos conceptos.
- Cláusula contractual para los grupos de interés de aceptación del Código de Conducta.
- Hojas de firma de entrega de equipos de protección individual.
- Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Ajeno.
- Coordinación de actividades empresariales (entrega de evaluación de riesgos y solicitud de dicha información a clientes).
- **Modelo de contrato con cliente:** se obliga y compromete al cumplimiento de la legislación laboral y de seguridad social, así como la relativa a prevención de riesgos laborales.



- **Código de conducta:** No se acepta ningún tipo de discriminación. Compromiso de uso responsable del equipamiento en materia de riesgos laborales, así como respetar la normativa aplicable.
- A cada trabajador se le entrega, a su entrada en la empresa cierta documentación dependiendo de su puesto.
- Puesta a disposición de la empresa subcontratista del plan de prevención de las instalaciones de EPREMASA; medios de protección en prevención y emergencia. Cláusula contractual mediante la cual la empresa subcontratista se responsabiliza de la situación laboral de sus trabajadores y estar al corriente de los pagos de seguridad social y utilización de equipos de protección individual, garantizando indemnidad a EPREMASA por estos conceptos.
- Formación e información a los trabajadores sobre prevención de riesgos laborales.
- La organización garantiza el correcto estado de mantenimiento mediante la contratación de servicios de mantenimientos especializados (aparatos climatización, protección contra incendios, mantenimiento de equipos, etc.)
- **Convenio colectivo:** Las relaciones laborales entre EPREMASA y sus empleados se rigen por convenio de empresa desde el año 1989. Todos los convenios han sido negociados con la Parte Social asesorada por las organizaciones sindicales, posteriormente registrados en el organismo correspondiente y finalmente publicados en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma.

### 6.3 PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN

En relación con estos riesgos, los Principios Generales de Actuación que deben acatar todos los empleados y representantes legales de EPREMASA serán, según su Código de Conducta, y sin perjuicio de su posterior desarrollo, los siguientes:

- I. EPREMASA garantiza a todos sus empleados un trato igual y no discriminatorio con independencia de su raza, color, religión, sexo y orientación sexual, nacionalidad, edad, situación de embarazo, grado de discapacidad y demás circunstancias legalmente protegidas.



- II.** EPREMASA tiene un compromiso firme con sus políticas de igualdad y todos los empleados deberán actuar en consecuencia, conociendo y favoreciendo tales políticas.
- III.** En lo que se refiere a la protección de la salud y de la integridad física, EPREMASA concede la máxima importancia a la protección de la integridad física y de la salud de las personas y a la prevención de cualquier tipo de riesgo para ellas en el lugar de trabajo. La compañía cumplirá en todo momento con las leyes que resulten aplicables y pondrá en marcha una política integral de prevención de riesgos laborales adecuada a la actividad de cada centro de trabajo.
- IV.** EPREMASA rechaza cualquier manifestación de acoso en el trabajo, así como cualquier comportamiento violento u ofensivo hacia los derechos y dignidad de las personas.
- V.** Todos los empleados tienen la obligación y la responsabilidad de tratar de forma respetuosa a sus compañeros, superiores y subordinados, y deben contribuir a mantener unos entornos laborales libres de acoso.
- VI.** Todos los empleados de EPREMASA deben conocer y cumplir rigurosamente las normas de seguridad y salud establecidas en la empresa. Todos los empleados tienen el derecho y el deber de comunicar, a través de los canales establecidos al efecto, cualquier situación en la que se esté poniendo en peligro la seguridad y salud de los trabajadores.
- VII.** El personal está obligado a través de los cauces establecidos por EPREMASA a denunciar cualquier indicio de delito de esta naturaleza del que pueda tener conocimiento en el ejercicio de sus responsabilidades laborales.





## 7. CONTRA LOS RECURSOS NATURALES Y EL MEDIO AMBIENTE / CONTRA LA SALUD PÚBLICA / CONTRA LA MANIPULACIÓN, TRANSPORTE Y TENENCIA DE SUSTANCIAS TÓXICAS, CORROSIVAS Y OTRAS

En relación con los **delitos contra los recursos naturales y el medio ambiente**, el **artículo 325** del Código Penal establece lo siguiente:

*“Será castigado con las penas de prisión de dos a cinco años, multa de ocho a veinticuatro meses e inhabilitación especial para profesión u oficio por tiempo de uno a tres años el que, contraviniendo las leyes u otras disposiciones de carácter general protectoras del medio ambiente, provoque o realice directa o indirectamente emisiones, vertidos, radiaciones, extracciones, excavaciones, aterramientos, ruidos, vibraciones, inyecciones o depósitos, en la atmósfera, el suelo, el subsuelo o las aguas terrestres, subterráneas o marítimas, incluido el alta mar, con incidencia incluso en espacios transfronterizos, así como las captaciones de aguas que puedan perjudicar gravemente el equilibrio de los sistemas naturales. Si el riesgo de grave perjuicio fuese para la salud de las personas, la pena de prisión se impondrá en su mitad superior”.*

Asimismo el **artículo 328**, relativo al **establecimiento de vertederos ilegales**, establece lo siguiente:

*“Serán castigados con la pena de prisión de seis meses a dos años, multa de 10 a 14 meses e inhabilitación especial para profesión u oficio por tiempo de uno a dos años quienes establezcan depósitos o vertederos de desechos o residuos sólidos o líquidos que sean tóxicos o peligrosos y puedan perjudicar gravemente el equilibrio de los sistemas naturales o la salud de las personas”*

En relación con los **delitos contra la salud pública**, el **artículo 365** del Código Penal establece lo siguiente:

*“Será castigado con la pena de prisión de dos a seis años el que envenenare o adulterare con sustancias infecciosas, u otras que puedan ser gravemente nocivas para la salud, las aguas potables o las sustancias alimenticias destinadas al uso público o al consumo de una colectividad de personas”.*

Asimismo, el **artículo 366** del Código Penal dispone:



*“En el caso de los artículos anteriores, se podrá imponer la medida de clausura del establecimiento, fabrica, laboratorio o local por tiempo de hasta cinco años, y en los supuestos de extrema gravedad podrá decretarse el cierre definitivo conforme a lo previsto en el artículo 129”.*

Finalmente, el **artículo 367** del Código Penal establece:

*“Si los hechos previstos en todos los artículos anteriores fueran realizados por imprudencia grave, se impondrán, respectivamente las penas inferiores en grado”.*

En relación con los delitos contra la **manipulación, transporte y tenencia de sustancias tóxicas, corrosivas y otras**, el **artículo 348** del Código Penal establece lo siguiente:

*“Los que en la fabricación, manipulación, transporte, tenencia o comercialización de explosivos, sustancias inflamables o corrosivas, tóxicas y asfixiantes, o cualesquiera otras materias, aparatos o artificios que puedan causar estragos, contravinieran las normas de seguridad establecidas, poniendo en concreto peligro la vida, la integridad física o la salud de las personas, o el medio ambiente, serán castigados con la pena de prisión de seis meses a tres años, multa de doce a veinticuatro meses e inhabilitación especial para empleo o cargo público, profesión u oficio por tiempo de seis a doce años. Las mismas penas se impondrán a quien, de forma ilegal, produzca, importe, exporte, comercialice o utilice sustancias destructoras del ozono”.*

Asimismo el **artículo 349**, relativo a la **manipulación, transporte y tenencia de organismos**, establece lo siguiente:

*“Los que en la manipulación, transporte o tenencia de organismos contravinieran las normas o medidas de seguridad establecidas, poniendo en concreto peligro la vida, la integridad física o la salud de las personas, o el medio ambiente, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a dos años, multa de seis a doce meses, e inhabilitación especial para el empleo o cargo público, profesión u oficio por tiempo de tres a seis años”.*

## 7.2 MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir los riesgos penales relativos a los delitos contra los recursos naturales y el medio ambiente, contra la salud pública y contra la manipulación, transporte y tenencia de sustancias tóxicas, corrosivas y otras, EPREMASA cuenta, con los siguientes controles:



- Manual Integrado de Calidad y Medio Ambiente.
- Evaluación de riesgos medioambientales.
- Análisis de agua, sobre potabilidad y control de cloro.
- Código de Conducta.
- Servicios relativos a control integrado de la contaminación en las Instalaciones de Gestión de Residuos de EPREMASA, mediante la realización de estudios, análisis, mediciones, evaluaciones e inspecciones, con el fin de cumplir los mandatos de la Ley de 16/2.002, de 1 de julio, de prevención y control integrados de la contaminación y del R.D. 1.481/2.001 sobre depósito de residuos en vertedero.
- Servicio de desinfección, desinsectación, desratización y control de legionelosis de los Centros Gestionados por EPREMASA.

### 7.3 PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN

En relación con estos riesgos, los Principios Generales de Actuación que deben acatar todos los empleados y representantes legales de EPREMASA serán, según su Código de Conducta, y sin perjuicio de su posterior desarrollo, los siguientes:

- I. La protección del medio ambiente es uno de los principios rectores de la actuación empresarial de EPREMASA, que actúa siempre de acuerdo con lo establecido en las leyes y demás normas sobre protección medioambiental.
- II. EPREMASA dotará de un adecuado sistema de normas y procedimientos de gestión medioambiental, adecuados a la legalidad vigente en cada caso, que permitan identificar y minimizar los distintos riesgos medioambientales, en especial cuando se trate de eliminación de residuos, manejo de materiales peligrosos y prevención de vertidos y filtraciones.
- III. Todos los empleados de EPREMASA deberán asumir y respetar el Manual Integrado de Calidad y Medio Ambiente, cumpliendo las normas de actuación que en esta materia se establezcan en cada momento.



**IV.** El personal está obligado a través de los cauces establecidos por EPREMASA a denunciar cualquier indicio de delito de esta naturaleza del que pueda tener conocimiento en el ejercicio de sus responsabilidades laborales.



## 8. DELITOS URBANÍSTICOS

### 8.1 REGULACIÓN

Dicho delito se encuentra recogido en el **artículo 319** del Código Penal, el cual dispone que:

*“1. Se impondrán las penas de prisión de un año y seis meses a cuatro años, multa de doce a veinticuatro meses, salvo que el beneficio obtenido por el delito fuese superior a la cantidad resultante en cuyo caso la multa será del tanto al triplo del montante de dicho beneficio, e inhabilitación especial para profesión u oficio por tiempo de uno a cuatro años, a los promotores, constructores o técnicos directores que lleven a cabo obras de urbanización, construcción o edificación no autorizables en suelos destinados a viales, zonas verdes, bienes de dominio público o lugares que tengan legal o administrativamente reconocido su valor paisajístico, ecológico, artístico, histórico o cultural, o por los mismos motivos hayan sido considerados de especial protección.*

*2. Se impondrá la pena de prisión de uno a tres años, multa de doce a veinticuatro meses, salvo que el beneficio obtenido por el delito fuese superior a la cantidad resultante en cuyo caso la multa será del tanto al triplo del montante de dicho beneficio, e inhabilitación especial para profesión u oficio por tiempo de uno a cuatro años, a los promotores, constructores o técnicos directores que lleven a cabo obras de urbanización, construcción o edificación no autorizables en el suelo no urbanizable.*

*3. En cualquier caso, los jueces o tribunales, motivadamente, podrán ordenar, a cargo del autor del hecho, la demolición de la obra y la reposición a su estado originario de la realidad física alterada, sin perjuicio de las indemnizaciones debidas a terceros de buena fe. En todo caso se dispondrá el comiso de las ganancias provenientes del delito cualesquiera que sean las transformaciones que hubieren podido experimentar.*

*4. En los supuestos previstos en este artículo, cuando fuere responsable una persona jurídica de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis de este Código se le impondrá la pena de multa de uno a tres años, salvo que el beneficio obtenido por el delito fuese superior a la cantidad resultante en cuyo caso la multa será del doble al cuádruple del montante de dicho beneficio.*



*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.”*

## 8.2 MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir los riesgos penales relativos a los delitos urbanísticos, EPREMASA cuenta, con los siguientes controles:

- Sistema de apoderamiento para los directivos y miembros del Consejo de Administración de EPREMASA elaborado de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y que asegura que las decisiones de gran calado sean adoptadas de forma mancomunada por al menos dos directivos de la compañía.
- Pliegos de cláusulas particulares para la adjudicación de contratos
- Solicitud de licencia en las obras a llevar a cabo.

## 8.3 PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN

En relación con este riesgo, los Principios Generales de Actuación que deben acatar todos los empleados y representantes legales de EPREMASA serán, según su Código de Conducta, y sin perjuicio de su posterior desarrollo, los siguientes:

- I. EPREMASA es consciente de la necesidad de ejecutar obras o proyectos de acuerdo con la legalidad vigente.
- II. Los empleados tienen prohibida la realización de cualquier construcción, demolición, remodelación, restauración, etc. Sin haber obtenido las licencias y autorizaciones correspondientes.
- III. El personal está obligado a través de los cauces establecidos por EPREMASA a denunciar cualquier indicio de delito de esta naturaleza del que pueda tener conocimiento en el ejercicio de sus responsabilidades laborales.



## 9. INSOLVENCIAS PUNIBLES

### 9.1 REGULACIÓN

El **Capítulo VII** del Código Penal, abarca las distintas modalidades penales relativas a las Insolvencias Punibles. En concreto:

El **artículo 257**, relativo al **alzamiento de bienes**, determina que:

*“1. Será castigado con las penas de prisión de uno a cuatro años y multa de doce a veinticuatro meses:*

*1º El que se alce con sus bienes en perjuicio de sus acreedores.*

*2º Quien con el mismo fin, realice cualquier acto de disposición patrimonial o generador de obligaciones que dilate, dificulte o impida la eficacia de un embargo o de un procedimiento ejecutivo o de apremio, judicial, extrajudicial o administrativo, iniciado o de previsible iniciación.*

*2. Lo dispuesto en el presente artículo será de aplicación cualquiera que sea la naturaleza u origen de la obligación o deuda cuya satisfacción o pago se intente eludir, incluidos los derechos económicos de los trabajadores, y con independencia de que el acreedor sea un particular o cualquier persona jurídica, pública o privada.*

*3. En el caso de que la deuda u obligación que se trate de eludir sea de Derecho público y la acreedora sea una persona jurídico pública, la pena a imponer será de uno a seis años y multa de doce a veinticuatro meses.*

*4. Las penas previstas en el presente artículo se impondrán en su mitad superior en los supuestos previstos en los ordinales 1º, 4º y 5º del apartado primero del artículo 250.*

*5. Este delito será perseguido aun cuando tras su comisión se iniciara una ejecución concursal.”*

El **artículo 258**, recoge las insolvencias para eludir responsabilidades civiles:

*“El responsable de cualquier hecho delictivo que, con posterioridad a su comisión, y con la finalidad de eludir el cumplimiento de las responsabilidades civiles dimanantes del mismo, realizare actos de disposición o contrajere obligaciones que*



*disminuyan su patrimonio, haciéndose total o parcialmente insolvente, será castigado con la pena de prisión de uno a cuatro años y multa de doce a veinticuatro meses.”*

Además el **artículo 259, alzamiento pos concursal y favorecimiento de acreedores**, establece:

*“Será castigado con la pena de uno a cuatro años de prisión y multa de 12 a 24 meses, el deudor que, una vez admitida a trámite la solicitud de concurso, sin estar autorizado para ello ni judicialmente ni por los administradores concursales, y fuera de los casos permitidos por la Ley, realice cualquier acto de disposición patrimonial o generador de obligaciones, destinado a pagar a uno o varios acreedores, privilegiados o no, con posposición del resto.”*

El **artículo 260, quiebra fraudulenta**, preceptúa:

*“1. El que fuere declarado en concurso será castigado con la pena de prisión de dos a seis años y multa de ocho a 24 meses, cuando la situación de crisis económica o la insolvencia sea causada o agravada dolosamente por el deudor o persona que actúe en su nombre.*

*2. Se tendrá en cuenta para graduar la pena la cuantía del perjuicio inferido a los acreedores, su número y condición económica.*

*3. Este delito y los delitos singulares relacionados con él, cometidos por el deudor o persona que haya actuado en su nombre, podrán perseguirse sin esperar a la conclusión del proceso civil y sin perjuicio de la continuación de éste. El importe de la responsabilidad civil derivada de dichos delitos deberá incorporarse, en su caso, a la masa.*

*4. En ningún caso, la calificación de la insolvencia en el proceso civil vincula a la jurisdicción penal.”*

Finalmente el **artículo 261**, en relación a la **falsedad documental contable**, establece:

*“El que en procedimiento concursal presentare, a sabiendas, datos falsos relativos al estado contable, con el fin de lograr indebidamente la declaración de aquél, será castigado con la pena de prisión de uno a dos años y multa de seis a 12 meses.”*

Y el **artículo 261 bis** concreta el tipo para los casos en que sea realizado **por persona jurídica**:





*“Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis una persona jurídica sea responsable de los delitos comprendidos en este Capítulo, se le impondrán las siguientes penas:*

- a) Multa de dos a cinco años, si el delito cometido por la persona física tiene prevista una pena de prisión de más de cinco años.*
- b) Multa de uno a tres años, si el delito cometido por la persona física tiene prevista una pena de prisión de más de dos años no incluida en el inciso anterior.*
- c) Multa de seis meses a dos años, en el resto de los casos.*

*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.”*

## 9.2 MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir los riesgos penales relativos a los delitos de Insolvencias Punibles, EPREMASA cuenta, con los siguientes controles:

- Sistema de apoderamiento para los directivos y miembros del Consejo de Administración de EPREMASA elaborado de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y que asegura que las decisiones de gran calado sean adoptadas de forma mancomunada por al menos dos directivos de la compañía.
- Formulación de cuentas: Los administradores de EPREMASA estarán obligados a formular las cuentas anuales que comprenderán el balance, la cuenta de pérdidas y ganancias, un estado de flujo de efectivo y la memoria. Todos estos documentos deben ser redactados con claridad y mostrar la imagen fiel del patrimonio, de la situación financiera y de los resultados de la Sociedad, de conformidad con la Ley de Sociedades de Capital y con lo previsto en el Código de Comercio. Las cuentas anuales deberán ser revisadas de conformidad con lo establecido en el artículo 263 y siguiente de la Ley de Sociedades de Capital.
- Políticas y procedimientos para la elaboración presupuestaria (Plan Estratégico y Plan de Dirección): Es un instrumento de control estratégico y de seguimiento económico financiero en el que se concretan y cuantifican los planes aprobados por



el Consejo de Administración de EPREMASA y el sistema de financiación que se empleará.

- Elaboración del presupuesto:
  - a. En los meses de junio y julio se inicia el proceso de elaboración del presupuesto y se realizan las aportaciones departamentales de gastos.
  - b. En los meses de agosto y septiembre se procede a realizar la elaboración de los presupuestos por parte del Área Económica de EPREMASA.
  - c. En el meses de octubre o noviembre se da traslado al Consejo de Administración de la propuesta de presupuestos elaborado por el Área Económica para su estudio y, en su caso, sometimiento a probación en Sede de Junta General.
  - d. En el mes de diciembre se somete a votación en sede de Junta General de Accionistas los presupuestos para el ejercicio venidero.
- Doble check en todas las operaciones realizadas.
- EPREMASA viene siendo auditada por firmas de reconocido prestigio ininterrumpidamente y con carácter voluntario desde el 1 de enero de 2009. Dichas auditorías se depositan junto con las Cuentas Anuales en el Registro Mercantil.
- Presupuesto: en el control del presupuesto anual se incluyen diferentes previsiones (previsión de inversiones, de deuda, de balance, de pérdidas y ganancias).
- Código de Conducta: Compromiso de mantener los activos de la empresa, haciendo uso eficiente y adecuado de los mismos.
- En el Presupuesto anual se incluye un detalle de las inversiones a realizar con el presupuesto estimado.

### 9.3 PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN



En relación con este riesgo, los Principios Generales de Actuación que deben acatar todos los empleados y representantes legales de EPREMASA serán, según su Código de Conducta, y sin perjuicio de su posterior desarrollo, los siguientes:

**I.** El personal de EPREMASA se compromete a velar por la integridad de los activos de la compañía en el desempeño de sus funciones, de cara a preservarlos y no perjudicar a posibles acreedores.

A tal fin, respetarán las siguientes normas de utilización:

- a.** Protegerán y cuidarán los activos de los que dispongan o a los que tengan acceso.
- b.** Utilizarán los activos de que dispongan por razón de sus funciones profesionales de forma adecuada a la finalidad para cuyo ejercicio han sido entregados.
- c.** No se realizará ningún acto de transmisión, cesión, ocultación, etc. de cualquier activo titularidad de EPREMASA para eludir el cumplimiento de sus responsabilidades frente a acreedores.

**II.** El personal está obligado, a través de los cauces establecidos por EPREMASA, a denunciar cualquier indicio de delito de esta naturaleza del que pueda tener conocimiento en el ejercicio de sus responsabilidades laborales.



## 10. MALVERSACIÓN DE CAUDALES PÚBLICOS

### 10.1 REGULACIÓN

El delito de **malversación de fondos** hace referencia a una serie de conductas llevadas a cabo por los empleados públicos, tendentes todas ellas a la sustracción de caudales o efectos públicos. En concreto, el **artículo 432 C.P.** dispone que:

*“1. La autoridad o funcionario público que, con ánimo de lucro, sustrajere o consintiere que un tercero, con igual ánimo, sustraiga los caudales o efectos públicos que tenga a su cargo por razón de sus funciones, incurrirá en la pena de prisión de tres a seis años e inhabilitación absoluta por tiempo de seis a diez años.*

*2. Se impondrá la pena de prisión de cuatro a ocho años y la de inhabilitación absoluta por tiempo de diez a veinte años si la malversación revistiera especial gravedad atendiendo al valor de las cantidades sustraídas y al daño o entorpecimiento producido al servicio público. Las mismas penas se aplicarán si las cosas malversadas hubieran sido declaradas de valor histórico o artístico, o si se tratara de efectos destinados a aliviar alguna calamidad pública.*

*3. Cuando la sustracción no alcance la cantidad de 4.000 euros, se impondrán las penas de multa superior a dos y hasta cuatro meses, prisión de seis meses a tres años y suspensión de empleo o cargo público por tiempo de hasta tres años”.*

Por su parte, el **artículo 433 C.P.** recoge **otra modalidad de malversación** al disponer:

*“La autoridad o funcionario público que destinare a usos ajenos a la función pública los caudales o efectos puestos a su cargo por razón de sus funciones, incurrirá en la pena de multa de seis a doce meses, y suspensión de empleo o cargo público por tiempo de seis meses a tres años.*

*Si el culpable no reintegrara el importe de lo distraído dentro de los diez días siguientes al de la incoación del proceso, se le impondrán las penas del artículo anterior”.*

El **artículo 433 bis C.P.** ha sido introducido por la Ley Orgánica 7/2012, de 27 de diciembre, por la que se modifica el Código Penal en materia de transparencia y lucha contra el fraude fiscal y en la Seguridad Social, estipulando una **modalidad de malversación a través del manejo de información contable**:



*“1. La autoridad o funcionario público que, de forma idónea para causar un perjuicio económico a la entidad pública de la que dependa, y fuera de los supuestos previstos en el artículo 390, falseare su contabilidad, los documentos que deban reflejar su situación económica o la información contenida en los mismos, será castigado con la pena de inhabilitación especial para empleo o cargo público por tiempo de uno a diez años y multa de doce a veinticuatro meses.*

*2. Con las mismas penas se castigará a la autoridad o funcionario público, que de forma idónea para causar un perjuicio económico a la entidad pública de la que dependa, facilite a terceros información mendaz relativa a la situación económica de la misma o alguno de los documentos o informaciones a que se refiere el apartado anterior.*

*3. Si se llegare a causar el perjuicio económico a la entidad, se impondrán las penas de prisión de uno a cuatro años, inhabilitación especial para empleo o cargo público por tiempo de tres a diez años y multa de doce a veinticuatro meses.”*

Por su parte el **artículo 434 C.P.** preceptúa que:

*“La autoridad o funcionario público que, con ánimo de lucro propio o ajeno y con grave perjuicio para la causa pública, diere una aplicación privada a bienes muebles o inmuebles pertenecientes a cualquier Administración o Entidad Estatal, Autónoma o Local u Organismos dependientes de alguna de ellas, incurrirá en las penas de prisión de uno a tres años e inhabilitación especial para empleo o cargo público por tiempo de tres a seis años”.*

Por último el **artículo 435 C.P.** extiende las disposiciones relativas a la malversación a cualquier persona encargado de la gestión de fondos públicos:

*“Las disposiciones de este capítulo son extensivas:*

*1. A los que se hallen encargados por cualquier concepto de fondos, rentas o efectos de las Administraciones Públicas.*

*2. A los particulares legalmente designados como depositarios de caudales o efectos públicos.*

*3. A los administradores o depositarios de dinero o bienes embargados, secuestrados o depositados por autoridad pública, aunque pertenezcan a particulares”.*



## 10.2 MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir los riesgos penales relativos al delito de Malversación, EPREMASA cuenta, con los siguientes controles:

- Sistema de apoderamiento para los directivos y miembros del Consejo de Administración de EPREMASA elaborado de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y que asegura que las decisiones de gran calado sean adoptadas de forma mancomunada por al menos dos directivos de la compañía.
- Responsable de caja que comprueba los justificantes y comprobantes. El arqueo de la caja se realiza de manera mensual.
- Pagos a proveedores: se revisa que las facturas estén autorizadas por el responsable correspondiente.
- Plataforma informática sobre regulación de compras y proveedores.
- En caso de que tras la liquidación se produzca un descuadre, se determinarán las causas y se comunicará a la persona que lleva contabilidad, quien anotará la incidencia y contabilizará el cobro correctamente llevando la diferencia a la correspondiente cuenta de gasto.
- En el caso de que una o un trabajador de EPREMASA, recibiese esporádicamente un obsequio por parte de un cliente o proveedor, vendrá obligada u obligado a comunicarlo a la o el responsable de su área. En ningún caso una o un trabajador podrá aceptar obsequios o regalos del tipo que fueren, de forma continuada o habitual, ni pedir ni solicitar gratuitamente género a las o los usuarios de la unidad alimentaria.
- Para obras superiores a 50.000 € y servicios superiores a 18.000 € se aplicará el reglamento de contratación pública

## 10.3 PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN

En relación con este riesgo, los Principios Generales de Actuación que deben acatar todos los empleados y representantes legales de EPREMASA serán, según su Código de Conducta, y sin perjuicio de su posterior desarrollo, los siguientes:



- I. Los responsables de la gestión de fondos públicos de EPREMASA, velarán por el cumplimiento de los procedimientos de gestión financiera, asegurándose de que no existe ningún tipo de desviación financiera no controlada, que pudiera perjudicar al interés público.
  
- II. El personal está obligado, a través de los cauces establecidos por EPREMASA, a denunciar cualquier indicio de delito de esta naturaleza del que pueda tener conocimiento en el ejercicio de sus responsabilidades laborales.



## 11. CORRUPCIÓN ENTRE PARTICULARES

### 11.1 REGULACIÓN

La reforma del Código Penal incorporó un nuevo **artículo 286 bis** en el que se criminaliza la **corrupción en las transacciones comerciales entre empresas**. Esta conducta nunca ha estado tipificada en el Código Penal español y resulta una novedad que surge a raíz de la lucha contra la corrupción impuesta por la Unión Europea. En esta línea, el nuevo **artículo 286 bis C.P.** establece que:

*“1. Quien por sí o por persona interpuesta prometa, ofrezca o conceda a directivos, administradores, empleados o colaboradores de una empresa mercantil o de una sociedad, asociación, fundación u organización un beneficio o ventaja de cualquier naturaleza no justificados para que le favorezca a él o a un tercero frente a otros, incumpliendo sus obligaciones en la adquisición o venta de mercancías o en la contratación de servicios profesionales, será castigado con la pena de prisión de seis meses a cuatro años, inhabilitación especial para el ejercicio de industria o comercio por tiempo de uno a seis años y multa del tanto al triplo del valor del beneficio o ventaja.*

*2. Con las mismas penas será castigado el directivo, administrador, empleado o colaborador de una empresa mercantil, o de una sociedad, asociación, fundación u organización que, por sí o por persona interpuesta, reciba, solicite o acepte un beneficio o ventaja de cualquier naturaleza no justificados con el fin de favorecer frente a terceros a quien le otorga o del que espera el beneficio o ventaja, incumpliendo sus obligaciones en la adquisición o venta de mercancías o en la contratación de servicios profesionales.*

*3. Los jueces y tribunales, en atención a la cuantía del beneficio o al valor de la ventaja, y la trascendencia de las funciones del culpable, podrán imponer la pena inferior en grado y reducir la de multa a su prudente arbitrio.*

*4. Lo dispuesto en este artículo será aplicable, en sus respectivos casos, a los directivos, administradores, empleados o colaboradores de una entidad deportiva, cualquiera que sea la forma jurídica de ésta, así como a los deportistas, árbitros o jueces, respecto de aquellas conductas que tengan por finalidad predeterminedar o alterar de manera deliberada y fraudulenta el resultado de una prueba, encuentro o competición deportiva profesionales.”*

Este delito únicamente puede ser cometido de forma dolosa.





## 11.2 MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir los riesgos penales relativos al delito de Corrupción entre Particulares, EPREMASA cuenta con los siguientes controles:

- Sistema de apoderamiento para los directivos y miembros del Consejo de Administración de EPREMASA elaborado de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y que asegura que las decisiones de gran calado sean adoptadas de forma mancomunada por al menos dos directivos de la compañía.
- Instrucciones internas de contratación: EPREMASA cuenta con unas instrucciones internas de contratación aplicables a **(i)** contratos de obras; **(ii)** contratos de suministro y **(iii)** contratos de servicio. EPREMASA se ajusta a dichas instrucciones de conformidad con lo dispuesto en el artículo 176 de la LCSP, garantizando de ese modo la aplicación de los principios de publicidad, concurrencia, transparencia, confidencialidad, igualdad y no discriminación, así como que la adjudicación recaiga en quien presente la oferta económicamente más ventajosa.
- Asesoría jurídica. Revisión de todos los contratos. Todos los contratos se encuentran digitalizados.
- Gastos de tarjeta de empresa y gastos de anticipos documentados.
- Cláusula contractual para los grupos de interés de aceptación del Código de Conducta.
- Responsable de caja que comprueba los justificantes y comprobantes. El arqueo de la caja se realiza de manera mensual.
- Pagos a proveedores: se revisa que las facturas estén autorizadas por el responsable correspondiente.
- El informe de necesidad para las licitaciones siempre es revisado por servicio jurídico.
- Plataforma informática sobre regulación de compras y proveedores.



- Forma de actuación en caso de descuadre de caja: En caso de que tras la liquidación se produzca un descuadre, se determinarán las causas y se comunicará a la persona que lleva contabilidad, quien anotará la incidencia, y contabilizará el cobro correctamente, llevando la diferencia a la correspondiente cuenta de gasto.
- Proceso de Compras: Todas las compras de productos o servicios que intervengan en la Calidad del servicio se realizarán a proveedores aprobados por la organización, y que posteriormente serán evaluados periódicamente para asegurar su buen servicio y la calidad de sus productos.
- Para obras superiores a 50.000 € y servicios superiores a 18.000 € se aplicará el reglamento de contratación pública.
- Pedido de prueba: Se realiza un pedido de prueba a aquellos proveedores con los que EPREMASA no ha trabajado anteriormente para realizar una evaluación inicial de la prestación de su producto o servicio. Si en este pedido de prueba no se detectan no conformidades se dará de alta en el listado de proveedores homologados.
- Evaluación continuada: La evaluación de un proveedor se realiza de forma continua, coincidiendo con la detección de incidencias. Esto significa, que cada vez que se genere una incidencia a un proveedor, EPREMASA evaluará la evolución de este proveedor y decidirá el continuar trabajando con el mismo.
- Código de Conducta: compromisos
  - a. Rechazo a todo tipo de corrupción.
  - b. No aceptar comisiones, ni obsequios ni ninguna retribución pecuniaria o en especie, de ningún cliente, proveedor o cualquier otra persona física o jurídica que tenga relación con la empresa, salvo lo estipulado en convenio.
  - c. Buscar y seleccionar proveedores comprometidos con el código de conducta de EPREMASA. Adquirir bienes y servicios de forma transparente con una selección imparcial.

### 11.3 PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN



En relación con este riesgo, los Principios Generales de Actuación que deben acatar todos los empleados y representantes legales de EPREMASA serán, según su Código de Conducta, y sin perjuicio de su posterior desarrollo, los siguientes:

**I.** La selección de los proveedores se regirá por criterios de objetividad y transparencia, teniendo en cuenta las normas internas de EPREMASA, conciliando el interés de EPREMASA en la obtención de las mejores condiciones en el suministro, con la conveniencia de mantener relaciones estables con proveedores éticos y responsables.

**II.** EPREMASA rechaza cualquier tipo de práctica corrupta, en especial los sobornos. Los empleados de EPREMASA se abstendrán de promover, facilitar, participar o encubrir ningún tipo de práctica corrupta, y procederán en cualquier caso a denunciar cualquier práctica corrupta de la que tenga noticia.

**III.** En las relaciones con terceras personas y empresas, no se harán nunca regalos ni invitaciones cuyo valor económico exceda de lo que pueda ser considerado razonable y moderado atendidas las circunstancias del asunto y del país de que se trate.

**IV.** Cuando las reglas de conducta aplicables a las terceras personas o empresas prohíban o limiten por debajo del umbral de lo razonable y moderado los obsequios o invitaciones, los empleados de EPREMASA se abstendrán de realizar ninguna invitación ni de ofrecer ningún regalo que vulnere lo establecido en la reglas de conducta aplicables a los posibles destinatarios.

**V.** En línea con lo anterior, en las relaciones con terceras personas y empresas, los empleados de EPREMASA rechazarán cualquier regalo invitación cuyo valor económico exceda de lo que pueda ser considerado razonable y moderado atendidas las circunstancias del asunto y el país de que se trate. El rechazo se hará siempre educadamente, explicando que obedece a lo que establece los principios generales de actuación de EPREMASA.

**VI.** En concreto, ningún empleado de EPREMASA podrá ofrecer, conceder, solicitar o aceptar, directa o indirectamente, regalos o dádivas, invitaciones, favores o compensaciones, en metálico o en especie que, cualquiera que sea su naturaleza, puedan influir en el proceso de toma de decisiones relacionado con el desempeño de las funciones derivadas de su cargo. No se incluyen:

- a.** Los objetos de propaganda de escaso valor.



- b.** Las invitaciones normales que no excedan de los límites considerados razonables en los usos sociales.

**VII.** Cualquier invitación, regalo o atención que por su frecuencia, características o circunstancias pueda ser interpretado como hecho con la voluntad de influir en la objetividad del receptor, será rechazado y puesto en conocimiento del Director Gerente o de la Unidad de Seguimiento de Prevención de Riesgos Penales.

**VIII.** En aquellos supuestos excepcionales en los que, de acuerdo con las prácticas de negocios de un país extranjero, sea necesario aceptar obsequios que excedan del valor que en España se considera moderado razonable, el obsequio se aceptará siempre en nombre de la compañía, que será su única propietaria. EPREMASA lo destinará a fines de interés social.

**IX.** Los empleados deben situar los intereses de la empresa por encima de los suyos propios en cualquier negociación realizada en nombre de EPREMASA.

**X.** El personal está obligado, a través de los cauces establecidos por EPREMASA, a denunciar cualquier indicio de delito de esta naturaleza del que pueda tener conocimiento en el ejercicio de sus responsabilidades laborales.



## 12. FRAUDE DE SUBVENCIONES Y OBTENCIÓN FRAUDULENTO DE FONDOS DE LA UNIÓN EUROPEA

### 12.1 REGULACIÓN

El Fraude de subvenciones y la obtención fraudulenta de fondos de la Unión Europea han sido modificados por la Ley 7/2012 de 27 de diciembre, la cual ha introducido importantes modificaciones en materia de transparencia y lucha contra el fraude fiscal y en materia de Seguridad Social.

En el ámbito del fraude de subvenciones, se ha reformado la redacción del artículo 308 del Código Penal, para mantener dentro de la regulación del fraude de subvenciones únicamente las ayudas y subvenciones de las Administraciones Públicas cuando la cuantía supere la cifra de 120.000 euros.

Así el **artículo 308 C.P.** queda redactado del siguiente modo:

*“1. El que obtenga subvenciones o ayudas de las Administraciones Públicas en una cantidad o por un valor superior a ciento veinte mil euros falseando las condiciones requeridas para su concesión u ocultando las que la hubiesen impedido será castigado con la pena de prisión de uno a cinco años y multa del tanto al séxtuplo de su importe salvo que lleve a cabo el reintegro a que se refiere el apartado 5 de este artículo.*

*2. Las mismas penas se impondrán al que, en el desarrollo de una actividad sufragada total o parcialmente con fondos de las Administraciones públicas los aplique en una cantidad superior a ciento veinte mil euros a fines distintos de aquéllos para los que la subvención o ayuda fue concedida salvo que lleve a cabo el reintegro a que se refiere el apartado 5 de este artículo.*

*Además de las penas señaladas, se impondrá al responsable la pérdida de la posibilidad de obtener subvenciones o ayudas públicas y del derecho a gozar de beneficios o incentivos fiscales o de la Seguridad Social durante un período de tres a seis años.”*

Por su parte, en lo referido a la obtención fraudulenta de fondos de la Unión Europea, es en el **artículo 306** del Código Penal donde se contempla este tipo delictivos. En concreto, establece que:



*“El que por acción u omisión defraude a los presupuestos generales de la Unión Europea u otros administrados por ésta, en cuantía superior a cincuenta mil euros, eludiendo el pago de cantidades que se deban ingresar, o dando a los fondos obtenidos una aplicación distinta de aquella a que estuvieren destinados, será castigado con la pena de prisión de uno a cinco años y multa del tanto al séxtuplo de la citada cuantía.”*

## 12.2 MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir los riesgos penales relativos al delito de Fraude de Subvenciones y Obtención fraudulenta de fondos de la Unión Europea, EPREMASA cuenta, con los siguientes controles:

- Sistema de apoderamiento para los directivos y miembros del Consejo de Administración de EPREMASA elaborado de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y que asegura que las decisiones de gran calado sean adoptadas de forma mancomunada por al menos dos directivos de la compañía.
- Seguimiento del destino de las subvenciones concedidas por Administración y Finanzas.
- Principios Generales de Actuación.

## 12.3 PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN

En relación con este riesgo, los Principios Generales de Actuación que deben acatar todos los empleados y representantes legales de EPREMASA serán, según su Código de Conducta, y sin perjuicio de su posterior desarrollo, los siguientes:

- I. EPREMASA deberá operar bajo un marco de transparencia y veracidad específicamente en la solicitud de subvenciones, suministrar en todo caso y circunstancia información que sea veraz y precisa, y realizar un seguimiento del destino de la subvención solicitada.
- II. EPREMASA rechaza cualquier tipo de actuación defraudatoria en relación con la obtención de disposiciones dinerarias que le puedan beneficiar, y en particular respecto a cualquier tipo de subvenciones.



III. El personal está obligado, a través de los cauces establecidos por EPREMASA, a denunciar cualquier indicio de delito de esta naturaleza del que pueda tener conocimiento en el ejercicio de sus responsabilidades laborales.



## 13. DELITOS INFORMÁTICOS

### 13.1 REGULACIÓN

El **artículo 264**, del Código Penal, que regula los delitos informáticos, dispone que:

*“1. El que por cualquier medio, sin autorización y de manera grave borrarse, dañase, deteriorase, suprimiese, o hiciese inaccesibles datos, programas informáticos o documentos electrónicos ajenos, cuando el resultado producido fuera grave, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años.*

*2. El que por cualquier medio, sin estar autorizado y de manera grave obstaculizara o interrumpiera el funcionamiento de un sistema informático ajeno, introduciendo, transmitiendo, dañando, borrando, deteriorando, alterando, suprimiendo o haciendo inaccesibles datos informáticos, cuando el resultado producido fuera grave, será castigado, con la pena de prisión de seis meses a tres años”.*

Se trata de un delito contra la propiedad de un tercero, en este caso, programas informáticos y/o documentos electrónicos, con la clara intención de causar un daño/perjuicio al propietario de dicho bien. Cabe también su causación de manera imprudente.

El delito de daños informáticos puede ser cometido por **imprudencia grave** en los términos del **artículo 267** del Código Penal.

### 13.2 MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir los riesgos penales relativos a los delitos por Daños Informáticos, EPREMASA cuenta, con los siguientes controles:

- Se cuenta con un sistema antivirus.
- Claves de acceso a sistemas informáticos por perfiles de usuario.
- Medidas de seguridad informática:
  - a. No introducir, almacenar o difundir cualquier información o material que de cualquier forma atente contra la moral, el orden público, los derechos





fundamentales, las libertades públicas, el honor, la intimidad o la imagen de terceros y en general la normativa vigente.

- b.** Se prohíbe de manera expresa cualquiera actuación que pueda dañar, inutilizar, hacer inaccesibles o deteriorar la página web, sus contenidos o sus servicios o impedir un normal disfrute de la misma por otros usuarios.
- c.** El usuario se compromete expresamente a no destruir, alterar, inutilizar o dañar los datos, programas o documentos electrónicos que se encuentren en la Web.
- d.** El usuario se obliga a no introducir, almacenar o difundir ningún programa de ordenador, datos, virus, código, equipo de hardware o de telecomunicaciones o cualquier otro instrumento o dispositivo electrónico o físico que sea susceptible de causar daños en la página web, en cualquiera de los servicios, o en cualquiera de los equipos, sistemas o redes de la entidad, de cualquier usuario otro usuario, de los proveedores o en general de cualquier tercero, o que de cualquier otra forma sea capaz de causarles cualquier tipo de alteración o impedir el normal funcionamiento de los mismos.
- e.** No realizar actividades publicitarias, promocionales o de explotación comercial a través del Portal, no utilizando los contenidos y en particular la información obtenida a través del Portal para remitir publicidad, enviar mensajes con datos personales de terceros.
- f.** Se prohíbe cualquier acción que implique destruir, alterar, utilizar para su uso, inutilizar o dañar los datos, informaciones, programas o documentos electrónicos de la entidad, sus proveedores o terceros.
- g.** Está prohibida cualquier acción que conlleve la infracción de los derechos de propiedad intelectual, industrial o secretos de terceros, y en general está prohibido de manera expresa el uso de cualquier contenido del cual no sea titular el usuario, de conformidad con la ley, el derecho.

### 13.3 PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN



En relación con este riesgo, los Principios Generales de Actuación que deben acatar todos los empleados y representantes legales de EPREMASA serán, según su Código de Conducta, y sin perjuicio de su posterior desarrollo, los siguientes:

- I.** EPREMASA promueve la correcta utilización tanto de los equipos y programas informáticos, como cualesquiera archivos y documentos electrónicos puestos a disposición de sus empleados.
  
- II.** Los empleados de EPREMASA utilizarán los equipos informáticos respetando las medidas de seguridad informáticas implantadas por EPREMASA, así como realizarán un uso correcto y apropiado de los medios puestos a su disposición (correo electrónico, acceso a Internet).
  
- III.** Los empleados tienen prohibido el acceso ordenadores ajenos, el manejo de información o software no facilitados o autorizados por la empresa y la realización de copias de ningún programa de cualquier entidad de EPREMASA o cedido a ésta.
  
- IV.** El personal está obligado a través de los cauces establecidos por EPREMASA a denunciar cualquier indicio de delito de esta naturaleza del que pueda tener conocimiento en el ejercicio de sus responsabilidades laborales.



## 14. PROPIEDAD INTELECTUAL E INDUSTRIAL

### 14.1 REGULACIÓN

El Código Penal en sus **artículos 270 a 272** regula el **delito de Propiedad Intelectual**, así dispone:

El **artículo 270**, recoge el **tipo básico**:

*“1. Será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años y multa de 12 a 24 meses quien, con ánimo de lucro y en perjuicio de tercero, reproduzca, plagie, distribuya o comunique públicamente, en todo o en parte, una obra literaria, artística o científica, o su transformación, interpretación o ejecución artística fijada en cualquier tipo de soporte o comunicada a través de cualquier medio, sin la autorización de los titulares de los correspondientes derechos de propiedad intelectual o de sus cesionarios.*

*No obstante, en los casos de distribución al por menor, atendidas las características del culpable y la reducida cuantía del beneficio económico, siempre que no concurra ninguna de las circunstancias del artículo siguiente, el Juez podrá imponer la pena de multa de tres a seis meses o trabajos en beneficio de la comunidad de treinta y uno a sesenta días. En los mismos supuestos, cuando el beneficio no exceda de 400 euros, se castigará el hecho como falta del artículo 623.5.*

*2. Será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años y multa de 12 a 24 meses quien intencionadamente exporte o almacene ejemplares de las obras, producciones o ejecuciones a que se refiere el apartado anterior sin la referida autorización. Igualmente incurrirán en la misma pena los que importen intencionadamente estos productos sin dicha autorización, tanto si éstos tienen un origen lícito como ilícito en su país de procedencia; no obstante, la importación de los referidos productos de un Estado perteneciente a la Unión Europea no será punible cuando aquellos se hayan adquirido directamente del titular de los derechos en dicho Estado, o con su consentimiento.*

*3. Será castigado también con la misma pena quien fabrique, importe, ponga en circulación o tenga cualquier medio específicamente destinado a facilitar la supresión no autorizada o la neutralización de cualquier dispositivo técnico que se haya utilizado para proteger programas de ordenador o cualquiera de las otras obras, interpretaciones o ejecuciones en los términos previstos en el apartado 1 de este artículo.”*



Los **supuestos cualificados** vienen recogidos en el **artículo 271**:

*“Se impondrá la pena de prisión de uno a cuatro años, multa de 12 a 24 meses e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión relacionada con el delito cometido, por un período de dos a cinco años, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:*

- a) Que el beneficio obtenido posea especial trascendencia económica.*
- b) Que los hechos revistan especial gravedad, atendiendo el valor de los objetos producidos ilícitamente o a la especial importancia de los perjuicios ocasionados.*
- c) Que el culpable perteneciere a una organización o asociación, incluso de carácter transitorio, que tuviese como finalidad la realización de actividades infractoras de derechos de propiedad intelectual.*
- d) Que se utilice a menores de 18 años para cometer estos delitos.”*

Por su parte, y en relación con el **delito de Propiedad Industrial**, los artículos **273 a 277** establecen:

El **artículo 273** en referencia a **Patentes, modelos de utilidad y otros derechos** determina:

*“1. Será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años y multa de 12 a 24 meses el que, con fines industriales o comerciales, sin consentimiento del titular de una patente o modelo de utilidad y con conocimiento de su registro, fabrique, importe, posea, utilice, ofrezca o introduzca en el comercio objetos amparados por tales derechos.*

*2. Las mismas penas se impondrán al que, de igual manera, y para los citados fines, utilice u ofrezca la utilización de un procedimiento objeto de una patente, o posea, ofrezca, introduzca en el comercio, o utilice el producto directamente obtenido por el procedimiento patentado.*

*3. Será castigado con las mismas penas el que realice cualquiera de los actos tipificados en el párrafo primero de este artículo concurriendo iguales circunstancias en relación con objetos amparados en favor de tercero por un modelo o dibujo industrial o artístico o topografía de un producto semiconductor.”*



Además el **artículo 274** concreta aquello relativo a **Marcas, nombres comerciales y rótulos de establecimientos**:

*“1. Será castigado con las penas de seis meses a dos años de prisión y multa de doce a veinticuatro meses el que, con fines industriales o comerciales, sin consentimiento del titular de un derecho de propiedad industrial registrado conforme a la legislación de marcas y con conocimiento del registro, reproduzca, imite, modifique o de cualquier otro modo usurpe un signo distintivo idéntico o confundible con aquél, para distinguir los mismos o similares productos, servicios, actividades o establecimientos para los que el derecho de propiedad industrial se encuentre registrado. Igualmente, incurrirán en la misma pena los que importen estos productos.*

*2. Las mismas penas se impondrán al que, a sabiendas, posea para su comercialización o ponga en el comercio, productos o servicios con signos distintivos que, de acuerdo con el apartado 1 de este artículo, suponen una infracción de los derechos exclusivos del titular de los mismos, aun cuando se trate de productos importados.*

*No obstante, en los casos de distribución al por menor, atendidas las características del culpable y la reducida cuantía del beneficio económico, siempre que no concurra ninguna de las circunstancias del artículo 276, el Juez podrá imponer la pena de multa de tres a seis meses o trabajos en beneficio de la comunidad de treinta y uno a sesenta días. En los mismos supuestos, cuando el beneficio no exceda de 400 euros, se castigará el hecho como falta del artículo 623.5.*

*3. Será castigado con la misma pena quien, con fines agrarios o comerciales, sin consentimiento del titular de un título de obtención vegetal y con conocimiento de su registro, produzca o reproduzca, acondicione con vistas a la producción o reproducción, ofrezca en venta, venda o comercialice de otra forma, exporte o importe, o posea para cualquiera de los fines mencionados, material vegetal de reproducción o multiplicación de una variedad vegetal protegida conforme a la legislación sobre protección de obtenciones vegetales.*

*4. Será castigado con la misma pena quien realice cualesquiera de los actos descritos en el apartado anterior utilizando, bajo la denominación de una variedad vegetal protegida, material vegetal de reproducción o multiplicación que no pertenezca a tal variedad.”*

Finalmente, el **artículo 275** hace referencia en particular a las **Denominaciones de origen**:



*“Las mismas penas previstas en el artículo anterior se impondrán a quien intencionadamente y sin estar autorizado para ello, utilice en el tráfico económico una denominación de origen o una indicación geográfica representativa de una calidad determinada legalmente protegidas para distinguir los productos amparados por ellas, con conocimiento de esta protección.”*

Los **supuestos agravados** vienen recogidos en el **artículo 276**:

*“Se impondrá la pena de prisión de uno a cuatro años, multa de 12 a 24 meses e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión relacionada con el delito cometido, por un período de dos a cinco años, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:*

- a) Que el beneficio obtenido posea especial trascendencia económica.*
- b) Que los hechos revistan especial gravedad, atendiendo al valor de los objetos producidos ilícitamente o a la especial importancia de los perjuicios ocasionados.*
- c) Que el culpable pertenezca a una organización o asociación, incluso de carácter transitorio, que tuviese como finalidad la realización de actividades infractoras de derechos de propiedad industrial.*
- d) Que se utilice a menores de 18 años para cometer estos delitos.”*

Estos tipos penales exigen un resultado lesivo para el uso del objeto de las citadas propiedades (intelectual e industrial), susceptible de una valoración económica, en atención no solo al daño emergente, sino también al lucro cesante derivado de la utilización defraudadora.

Asimismo, es necesaria para la comisión del delito la ausencia de consentimiento por parte del titular de los derechos.

Las conductas punibles recogidas en este tipo penal deben ser realizadas con conocimiento del registro de la patente o modelo de utilidad, unido a la ejecución de la misma con fines industriales o comerciales, por tanto no estarán penadas todas aquellas conductas que se realicen en provecho propio, realizados en el ámbito privado y con fines no comerciales.



## 14.2 MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir los riesgos penales relativos a los delitos de Propiedad Industrial e Intelectual, EPREMASA cuenta con los siguientes controles:

- Uso correcto de la página web: Está prohibida cualquier acción que conlleve la infracción de los derechos de propiedad intelectual, industrial o secretos de terceros, así como el uso de cualquier contenido del cual no sea titular el usuario, de conformidad con la ley, el derecho.
- Aviso legal de la página web: Propiedad intelectual e industrial. Todos los contenidos de la página Web son titularidad exclusiva de la entidad y, con carácter enunciativo, que no limitativo, el diseño gráfico, código fuente, logos, textos, gráficos, ilustraciones, fotografías, y demás elementos que aparecen en la página web. Así mismo los nombres comerciales, marcas o signos distintivos de cualquier clase contenidos en la página Web están protegidos por la Ley de propiedad intelectual e industrial. Corresponde a la entidad el ejercicio exclusivo de los derechos de explotación de la propiedad intelectual mencionada, en cualquier forma y, en especial, los derechos de reproducción, distribución, comunicación pública. El usuario tiene prohibido cualquier uso no consentido total o parcial de cualquiera de los contenidos de la página web que integran los derechos de propiedad intelectual o industrial de la entidad sobre la página y/o sus contenidos.
- La entidad se reserva el derecho a realizar cualquier tipo de acción legal contra cualquier usuario que realice acción que implique reproducción, distribución, comercialización, transformación, y en general, cualquier otra forma de explotación, por cualquier procedimiento, de todo o parte de los contenidos de la página Web y que constituya una infracción de los derechos de propiedad intelectual y/o industrial de la misma.

## 14.3 PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN

En relación con este riesgo, los Principios Generales de Actuación que deben acatar todos los empleados de EPREMASA serán, según su Código de Conducta, y sin perjuicio de su posterior desarrollo, los siguientes:



- I. Los empleados deben respetar la propiedad intelectual y el derecho de uso que corresponde a EPREMASA 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 EPREMASA, ya sea como consecuencia de su actividad profesional o de la de terceros.
  
- II. Los empleados tienen prohibido el acceso a ordenadores ajenos, el manejo de información o software no facilitados o autorizados por la empresa y la realización de copias de ningún programa de EPREMASA o cedido a ésta.
  
- III. El personal está obligado a través de los cauces establecidos por EPREMASA a denunciar cualquier indicio de delito de esta naturaleza del que pueda tener conocimiento en el ejercicio de sus responsabilidades laborales.





## 15. MALVERSACIÓN DE FONDOS PÚBLICOS

### 15.1 REGULACIÓN

El artículo **28 apartado a) de la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno** señala que:

*“Constituyen infracciones muy graves: a) la incursión en alcance en la administración de los fondos públicos cuando la conducta no sea subsumible en ninguno de los tipos que se contemplan en las letras siguientes”.*

El **artículo 72 de la Ley 7/1988**, de 5 de abril, de **Funcionamiento del Tribunal de Cuentas** dispone:

*“1. A efectos de esta Ley se entenderá por alcance el saldo deudor injustificado de una cuenta o, en términos generales, la ausencia de numerario o de justificación en las cuentas que deban rendir las personas que tengan a su cargo el manejo de caudales o efectos públicos, ostenten o no la condición de cuentadantes ante el Tribunal de Cuentas.*

*2. A los mismos efectos, se considerará malversación de caudales o efectos públicos su sustracción, o el consentimiento para que ésta se verifique, o su aplicación a usos propios o ajenos por parte de quien los tenga a su cargo.”*

### 15.2 MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir los riesgos sancionadores vinculados a esta infracción de gestión económica-presupuestaria, EPREMASA cuenta con los siguientes controles:

- Instrucciones internas de contratación que garantizan la igualdad, la libre concurrencia, la publicidad de las licitaciones, la transparencia y la adjudicación de los contratos a la oferta económicamente más ventajosa.
- Sistema de apoderamiento para los directivos y miembros del Consejo de Administración de EPREMASA elaborado de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y que asegura que las decisiones de gran calado sean adoptadas de forma mancomunada por al menos dos directivos de la compañía.



- Control de cobros mediante arqueo de caja.
- Abono de gastos incurridos por los trabajadores previa justificación.
- Realización de pagos y cobros a través de transferencia bancaria.
- Realización de auditorías contables externas con carácter anual.
- Código de Conducta:
  - a. Define la actitud que se espera de los miembros de la organización, los cuales deben velar por el cumplimiento de la legalidad, respeto a los derechos humanos y actuar regidos por el principio de integridad.
  - b. Cláusula que prohíbe la aceptación de comisiones u obsequios por parte de clientes.
- Antes de conceder un anticipo a un trabajador, se evalúa la solicitud y analiza el riesgo. En el caso de anticipos de caja, se deben aportar los documentos acreditativos de los costes incurridos.
- Solicitud de compra a través de un Informe de necesidades. El departamento de Administración verifica si existe presupuesto para dicha compra.

### 15.3 PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN

En relación con este riesgo, los Principios Generales de Actuación que deben acatar todos los empleados y representantes legales de EPREMASA serán, según su Código de Conducta, y sin perjuicio de su posterior desarrollo, los siguientes:

- I. Se relacionarán con sus proveedores de bienes y servicios de forma lícita, ética y respetuosa. La selección de los proveedores se regirá por criterios de objetividad y transparencia, conciliando el interés de EPREMASA en la obtención de las mejores condiciones en el suministro, con la conveniencia de mantener relaciones estables con proveedores éticos y responsables.
- II. Rechazarán cualquier tipo de práctica corrupta, en especial los sobornos, absteniéndose de promover, facilitar, participar o encubrir ningún tipo de práctica



corrupta, y procederán en cualquier caso a denunciar cualquier práctica corrupta de la que tenga noticia.

**III.** No harán nunca regalos ni invitaciones a terceras personas o a empresas cuyo valor económico exceda de lo que pueda ser considerado razonable y moderado atendidas las circunstancias del asunto y del país de que se trate.

**IV.** Gestionarán los recursos de la compañía de la manera que resulte más eficiente, evitando todo tipo de gastos superfluos.

**V.** Se abstendrán de utilizar ninguno de los medios de la compañía para usos propios.

**VI.** Velarán para que todas las operaciones con trascendencia económica que realicen en nombre de EPREMASA figuren con claridad y exactitud en registros contables apropiados que representen la imagen fiel de las transacciones realizadas y estén a disposición de los auditores internos y externos.

**VII.** Velarán por el cumplimiento de los procedimientos de gestión financiera, asegurándose de que no existe ningún tipo de desviación financiera no controlada, que pudiera perjudicar el patrimonio de EPREMASA y el interés público.

**VIII.** Gestionarán, protegerán y conservarán adecuadamente los recursos públicos, que no podrán ser utilizados para actividades que no sean las permitidas por la normativa que sea de aplicación.

**IX.** Pondrán en conocimiento de la dirección general cualquier actuación irregular de la que pudiera derivarse un daño económico o financiero.



## 16. ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS Y DEMÁS DERECHOS DE LA HACIENDA PÚBLICA SIN SUJECCIÓN A LA NORMATIVA APLICABLE

### 16.1 REGULACIÓN

El **artículo 28 apartado b)** de la Ley Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno señala que:

*“Constituyen infracciones muy graves: b) La administración de los recursos y demás derechos de la Hacienda Pública sin sujeción a las disposiciones que regulan su liquidación, recaudación o ingreso en el tesoro”.*

### 16.2 MEDIDAS PREVENTIVAS

- Para prevenir los riesgos sancionadores vinculados a esta infracción de gestión económica- presupuestaria, EPREMASA cuenta, con determinadas instrucciones en materia de recaudación que puede resumirse como sigue:
- Control de los flujos de caja mediante arqueo.
- Abono de gastos incurridos por los trabajadores previa justificación.
- La mayoría de los pagos se hace a través de transferencias bancarias.
- Código de Conducta: Define la actitud que se espera de los miembros de la organización, los cuales deben velar por el cumplimiento de la legalidad, respeto a los derechos humanos y actuar regidos por el principio de integridad.

### 16.3 PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN

En relación con este riesgo, los Principios Generales de Actuación que deben acatar todos los empleados y representantes legales de EPREMASA serán, según su Código de Conducta, y sin perjuicio de su posterior desarrollo, los siguientes:

- I. Velarán para que todas las operaciones con transcendencia económica que realicen en nombre de EPREMASA, figuren con claridad y exactitud en registros



contables apropiados que representen la imagen fiel de las transacciones realizadas y estén a disposición de los auditores internos y externos.

- II. Velarán por el cumplimiento de los procedimientos de gestión financiera asegurándose de que no existe ningún tipo de desviación financiera no controlada, que pudiera perjudicar el patrimonio de EPREMASA y el interés público.
- III. Pondrán en conocimiento de la dirección general cualquier conducta de la que pudiera derivarse un daño económico o financiero para EPREMASA.



## 17. COMPROMISO DE GASTO, RECONOCIMIENTO DE OBLIGACIONES Y ORDENACIÓN DE PAGOS SIN CRÉDITO

### 17.1 REGULACIÓN

El artículo **28 apartado c)** de la Ley Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno señala que:

*“Constituyen infracciones muy graves: c) Los compromisos de gastos, reconocimiento de obligaciones y ordenación de pagos sin crédito suficiente para realizarlos o con infracción de lo dispuesto en la Ley 47/2003, General Presupuestaria, o en la de Presupuestos u otra normativa presupuestaria que sea aplicable”.*

### 17.2 MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir los riesgos sancionadores vinculados a esta infracción de gestión económica- presupuestaria, EPREMASA cuenta, con los siguientes controles:

- Instrucciones internas de contratación que garantizan la igualdad, la libre concurrencia, la publicidad de las licitaciones, la transparencia y la adjudicación de los contratos a la oferta económicamente más ventajosa.
- Sistema de apoderamiento para los directivos y miembros del Consejo de Administración de EPREMASA elaborado de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y que asegura que las decisiones de gran calado sean adoptadas de forma mancomunada por al menos dos directivos de la compañía.
- Control de cobros mediante arqueo de caja.
- Abono de gastos incurridos por los trabajadores previa justificación.
- La mayoría de los pagos se hace a través de transferencias bancarias.
- Código de Conducta: Define la actitud que se espera de los miembros de la organización, los cuales deben velar por el cumplimiento de la legalidad, respeto a los derechos humanos y actuar regidos por el principio de integridad.



- Antes de conceder un anticipo a un trabajador, se analiza el riesgo.
- En el caso de anticipos de caja, se deben aportar los documentos acreditativos de los costes incurridos con posterioridad.
- Solicitud de compra a través de un Informe de necesidades. El departamento de Administración verifica si existe presupuesto para dicha compra.

## 17.2 PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN

En relación con este riesgo, los Principios Generales de Actuación que deben acatar todos los empleados y representantes legales de EPREMASA serán, según su Código de Conducta, y sin perjuicio de su posterior desarrollo, los siguientes:

- I. Velarán para que todas las operaciones con trascendencia económica que realicen en nombre de EPREMASA, figuren con claridad y exactitud en registros contables apropiados que representen la imagen fiel de las transacciones realizadas y estén a disposición de los auditores internos y externos.
- II. Velarán por el cumplimiento de los procedimientos de gestión financiera, asegurándose de que no existe ningún tipo de desviación financiera no controlada, que pudiera perjudicar el patrimonio de EPREMASA y el interés público.
- III. Se recomienda la asistencia a los cursos de formación que se impartan en materia de gestión económica y financiera.
- IV. Pondrán en conocimiento de la dirección general cualquier conducta de la que pudiera derivarse un daño económico o financiero para EPREMASA.
- V. Gestionarán, protegerán y conservarán adecuadamente los recursos públicos, que no podrán ser utilizados para actividades que no sean permitidas que le sean de aplicación.



## 18. OMISIÓN DEL TRÁMITE DE INTERVENCIÓN PREVIA DE GASTOS, OBLIGACIONES O PAGOS, CUANDO ÉSTA RESULTE PRECEPTIVA O DEL PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

### 18.1 REGULACIÓN

El **artículo 28 apartado d)** de la Ley Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno señala que:

*“Constituyen infracciones muy graves: d) La omisión del trámite de intervención previa de los gastos, obligaciones o pagos, cuando ésta resulte preceptiva o del procedimiento de resolución de discrepancias frente a los reparos suspensivos de la intervención, regulado en la normativa presupuestaria.”*

El **artículo 150 de la Ley 47/2003**, de 26 de noviembre, **General Presupuestaria** (en adelante, LGP) dispone:

*“1. La función interventora se ejercerá en sus modalidades de intervención formal y material. La intervención formal consistirá en la verificación del cumplimiento de los requisitos legales necesarios para la adopción del acuerdo, mediante el examen de todos los documentos que, preceptivamente, deban estar incorporados al expediente. En la intervención material se comprobará la real y efectiva aplicación de los fondos públicos.*

*2. El ejercicio de la función interventora comprenderá:*

- a) La fiscalización previa de los actos que reconozcan derechos de contenido económico, aprueben gastos, adquieran compromisos de gasto, o acuerden movimientos de fondos y valores.*
- b) La intervención del reconocimiento de las obligaciones y de la comprobación de la inversión.*
- c) La intervención formal de la ordenación del pago.*
- d) La intervención material del pago.”*





El **artículo 151** de la LGP apunta que:

*“No estarán sometidos a la fiscalización previa prevista en el apartado 2.a) del artículo anterior:*

- a) los contratos menores así como los asimilados a ellos en virtud de la legislación contractual;*
- b) los gastos de carácter periódico y demás de tracto sucesivo, una vez fiscalizado el gasto correspondiente al período inicial del acto o contrato del que deriven o sus modificaciones;*
- c) los gastos menores de 5.000 euros cuyo pago se realice mediante el procedimiento especial de anticipo de caja fija, regulado en el artículo 78 de esta Ley;*
- d) los gastos correspondientes a la celebración de procesos electorales a que se refiere la disposición adicional novena de esta Ley;*
- e) las subvenciones con asignación nominativa;*
- f) los contratos de acceso a bases de datos y de suscripción a publicaciones que no tengan el carácter de contratos sujetos a regulación armonizada.*

*Tampoco estarán sometidos a fiscalización previa los gastos menores de 5.000 euros que se realicen con cargo a fondos librados a justificar, cuando los servicios o prestaciones a que se refieran hayan tenido o vayan a tener lugar en territorio extranjero.”*

## 18.2 MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir los riesgos sancionadores vinculados a esta infracción de gestión económica- presupuestaria, EPREMASA cuenta, con los siguientes controles:

- Instrucciones internas de contratación que requieren informe previo de necesidades y autorización de gasto por el Director Económico en los contratos de obra de importe igual o superior a 1.000.000 euros y en los contratos de suministro y servicios de importe igual o superior a 100.000 euros.



- En el caso de anticipos de caja, se deben aportar los documentos acreditativos de los costes incurridos con posterioridad.
- Solicitud de compra a través de un Informe de necesidades. El departamento de Administración verifica si existe presupuesto para dicha compra.

### 18.3 PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN

En relación con este riesgo, los Principios Generales de Actuación que deben respetar los empleados y órganos de dirección de EPREMASA serán los siguientes:

- I. Actuarán con independencia, integridad moral y respeto a las personas en el desarrollo de su actividad diaria.
- II. Velarán por el cumplimiento de los procedimientos de gestión financiera, asegurándose de que no existe ningún tipo de desviación financiera no controlada, que pudiera perjudicar el patrimonio de EPREMASA y el interés público.
- III. Pondrán en conocimiento de la dirección general cualquier conducta de la que pudiera derivarse un incumplimiento de la obligación de rendir cuentas en el plazo legalmente establecido.



## 19. AUSENCIA DE JUSTIFICACIÓN DE LA INVERSIÓN

### 19.1 REGULACIÓN

El **artículo 28 apartado e)** de la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno señala que:

*“Constituyen infracciones muy graves: e) La ausencia de justificación de la inversión de los fondos a los que se refieren los artículos 78 y 79 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria y la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones o, en su caso, en la normativa presupuestaria equivalente de las administraciones distintas de la General del Estado”.*

De conformidad con el **artículo 78 de la LGP**:

*“1. De acuerdo con lo preceptuado en esta Ley y en su desarrollo reglamentario, los ministros y los presidentes o directores de los organismos autónomos, previo informe de su Intervención Delegada en ambos casos, establecerán, en el ámbito de sus respectivas competencias, las normas que regulan los pagos satisfechos mediante anticipos de caja fija, determinando los criterios generales de los gastos que puedan ser satisfechos por tal sistema, los conceptos presupuestarios a los que serán aplicables los límites cuantitativos establecidos para cada uno de ellos, su aplicación al presupuesto y cuantas estimaciones se consideren oportunas.*

*2. Se entienden por anticipos de caja fija las provisiones de fondos de carácter extrapresupuestario y permanente que se realicen a pagadurías, cajas y habilitaciones para la atención inmediata y posterior aplicación al capítulo de gastos corrientes en bienes y servicios del presupuesto del año en que se realicen, de gastos periódicos o repetitivos (...)*

*3. En todo caso, la cuantía global de los anticipos de caja fija no podrá superar para cada ministerio u organismo autónomo el siete por ciento del total de créditos del capítulo destinado a gastos corrientes en bienes y servicios del presupuesto vigente en cada momento (...)*”

De conformidad con el **artículo 79 de la LGP**:

*“1. Cuando, excepcionalmente, no pueda aportarse la documentación justificativa de las obligaciones en el momento previsto en el apartado 4 del artículo 73, podrán*



*tramitarse propuestas de pagos presupuestarios y librarse fondos con el carácter de a justificar.*

*Asimismo, podrá procederse a la expedición de libramientos a justificar cuando los servicios y prestaciones a que se refieran hayan tenido o vayan a tener lugar en el extranjero.*

**2.** *El mismo carácter tendrán las propuestas de pago efectuadas para satisfacer gastos a realizar en localidad donde no exista dependencia del ministerio, organismo, entidad gestora o servicio común de que se trate. En estos casos, la expedición de pagos a justificar será autorizada por los ministros, presidentes o directores de los organismos autónomos o de las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social, que designarán el órgano competente para gestionar dichos pagos. La citada designación implicará la atribución de competencias para la realización de los gastos y pagos que de ellos se deriven y la formación, rendición y justificación de las correspondientes cuentas.*

**3.** *De acuerdo con lo previsto en el artículo 49 de esta ley, con cargo a los libramientos a justificar únicamente podrán satisfacerse obligaciones del mismo ejercicio. No obstante, el Consejo de Ministros podrá acordar que, con los fondos librados a justificar para gastos en el extranjero investigados a un presupuesto, sean atendidos gastos realizados en el ejercicio siguiente, si ello fuese considerado relevante para el interés general.*

**4.** *Los perceptores de estas órdenes de pago a justificar quedan obligados a rendir cuenta justificativa de la aplicación de las cantidades recibidas. El plazo de rendición de las cuentas será de tres meses, excepto las correspondientes a pagos de expropiaciones y pagos en el extranjero que podrán ser rendidas en el plazo de seis meses. El Ministro, o en quien éste delegue, y, en su caso, los presidentes o directores de los organismos autónomos del Estado y de las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social podrán, excepcionalmente, ampliar estos plazos a seis y doce meses respectivamente, a propuesta del órgano gestor del crédito y con informe de sus respectivas Intervenciones.*

**5.** *Los perceptores de las órdenes de pago a justificar son responsables, en los términos previstos en esta ley, de la custodia y uso de los fondos y de la rendición de la cuenta.*

**6.** *En el curso de los dos meses siguientes a la fecha de aportación de los documentos justificativos a que se refieren los apartados anteriores de este artículo, se llevará a cabo la aprobación o reparo de la cuenta por la autoridad competente.”*



## 19.2 MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir los riesgos sancionadores vinculados a esta infracción de gestión económica- presupuestaria, EPREMASA cuenta, con los siguientes controles relativos a instrucciones verbales en materia de tesorería:

- Control de cobros mediante arqueos de caja.
- Abono de gastos incurridos por los trabajadores previa justificación.
- La mayoría de los pagos se hace a través de transferencias bancarias.
- En el caso de anticipos de caja, se deben aportar los documentos acreditativos de los costes incurridos.

## 19.3 PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN

En relación con este riesgo, los Principios Generales de Actuación que deben acatar todos los empleados y representantes legales de EPREMASA serán, según su Código de Conducta, y sin perjuicio de su posterior desarrollo, los siguientes:

- I. Abstención de realizar en el ejercicio de sus funciones cualquier actuación de la que se derive para ellos o para personas con las que estén vinculadas por razón de parentesco o relación de afectividad un beneficio.
- II. Se recomienda la asistencia a los cursos de formación que se impartan en materia de gestión económica y financiera.
- III. Pondrán en conocimiento de la dirección general cualquier conducta de la que pudiera derivarse un daño económico o financiero para EPREMASA.
- IV. Gestionarán de forma transparente los recursos públicos, dándoles el destino para el que estuvieran aprobados.



## 20. INCUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN DE RENDICIÓN DE CUENTAS

### 20.1 REGULACIÓN

El **artículo 28 apartado p)** de la Ley Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno señala que:

*“Constituyen infracciones muy graves: p) El incumplimiento de la obligación de rendir cuentas regulada en el artículo 137 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria u otra normativa presupuestaria que sea aplicable”.*

El **artículo 137 de la LGP** dispone:

*“Las entidades integrantes del sector público estatal rendirán al Tribunal de Cuentas, por conducto de la Intervención General de la Administración del Estado, la información contable regulada en la sección 1.ª del capítulo III de este título.”*

### 20.2 MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir los riesgos sancionadores vinculados a esta infracción de gestión económica- presupuestaria, EPREMASA cuenta, con los siguientes controles:

- Obligación de formular cuentas generales e informe de gestión.
- Auditoría externa de cuentas.

### 20.3 PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN

En relación con este riesgo, los Principios Generales de Actuación que deben acatar todos los empleados y representantes legales de EPREMASA serán, según su Código de Conducta, y sin perjuicio de su posterior desarrollo, los siguientes:

- I. Velarán por el cumplimiento de los procedimientos de gestión financiera, asegurándose de que no existe ningún tipo de desviación financiera no controlada, que pudiera perjudicar el patrimonio de EPREMASA y el interés público.



- II. Se recomienda la asistencia a los cursos de formación que se impartan en materia de gestión económica y financiera.
  
- III. Pondrán en conocimiento de la dirección general cualquier conducta de la que pudiera derivarse un incumplimiento de la obligación de rendir cuentas en el plazo legalmente establecido.
  
- IV. Actuarán con la diligencia debida en el cumplimiento de sus obligaciones.



## 21. ACTUACIÓN DISCRIMINATORIA

### 21.1 REGULACIÓN

El **artículo 29.1 apartado b)** de la Ley Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno señala que:

*“1. Son infracciones muy graves: b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión, convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo”.*

### 21.2 MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir los riesgos sancionadores vinculados a esta infracción disciplinaria, EPREMASA cuenta, con los siguientes controles:

- Instrucciones internas de contratación que garantizan la elección de la oferta económicamente más ventajosa mediante la previsión de medidas que garantizan la igualdad y libre concurrencia de los licitadores, la publicidad de las licitaciones, la transparencia del órgano de contratación, etc.
- Convenio Colectivo: Convenios colectivos que regulan de forma objetiva los criterios retributivos, subida salarial, los criterios de ascenso, las condiciones de trabajo, jornada laboral, etc. La contratación de personal o la promoción del personal contratado, se realiza mediante un procedimiento de convocatoria pública. La selección de candidatos se hará a través de una empresa externo o directamente por EPREMASA mediante la constitución de un tribunal calificador. Los candidatos seleccionados harán entrevistas con la comisión de contratación.
- Código de Conducta: Define la actitud que se espera de los miembros de la organización, los cuales deben velar por el cumplimiento de la legalidad, respeto a los derechos humanos y actuar regidos por el principio de integridad.





### 21.3 PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN

En relación con este riesgo, los Principios Generales de Actuación que deben respetar los empleados y órganos de dirección de EPREMASA serán los siguientes:

- I. No podrán actuar de forma arbitraria ni anteponer en ningún caso el interés propio o de terceros, ya sea para favorecerlo o para perjudicarlo, tomando una decisión distinta de la que objetivamente resulte más conveniente a los intereses de EPREMASA.
- II. Se relacionarán con sus proveedores de bienes y servicios de forma lícita, ética y respetuosa. La selección de los proveedores se regirá por criterios de objetividad y transparencia, conciliando el interés de EPREMASA en la obtención de las mejores condiciones en el suministro, con la conveniencia de mantener relaciones estables con proveedores éticos y responsables.
- III. Tratarán siempre a todas las personas físicas con las que se relacionen con el debido respeto. No se permitirán actuaciones o manifestaciones verbales o escritas irrespetuosas contra ninguna persona o grupo de personas, se halle/n o no presente/s.
- IV. Mantendrán una conducta digna y tratarán a los ciudadanos con esmerada corrección.
- V. Adoptarán sus decisiones de forma motivada con pleno respeto a las garantías constitucionales.



## 22. ADOPCIÓN DE ACUERDOS MANIFIESTAMENTE ILEGALES QUE CAUSEN PERJUICIO GRAVE A LA ADMINISTRACIÓN O CIUDADANOS

### 22.1 REGULACIÓN

El **artículo 29.1 apartado c)** de la Ley Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno señala que:

*“1. Son infracciones muy graves: c) la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos”*

### 22.2. MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir los riesgos sancionadores vinculados a esta infracción disciplinaria, EPREMASA cuenta, con los siguientes controles:

- Instrucciones internas de contratación que garantizan la igualdad, la libre concurrencia, la publicidad de las licitaciones, la transparencia y la adjudicación de los contratos a la oferta económicamente más ventajosa.
- Sistema de apoderamiento para los directivos y miembros del Consejo de Administración de EPREMASA elaborado de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y que asegura que las decisiones de gran calado sean adoptadas de forma mancomunada por al menos dos directivos de la compañía.
- Control de caja mediante arqueo.
- Abono de gastos incurridos por los trabajadores previa justificación con posterioridad.
- La mayoría de los pagos se hace a través de transferencias bancarias.
- Realización de auditorías contables externas con carácter anual.
- Código de Conducta:



- a. Define la actitud que se espera de los miembros de la organización, los cuales deben velar por el cumplimiento de la legalidad, respeto a los derechos humanos y actuar regidos por el principio de integridad.
  - b. Cláusula que prohíbe la aceptación de comisiones u obsequios por parte de clientes.
- Políticas y procedimientos seguidos para la elaboración presupuestaria: documento que describe el procedimiento para la elaboración del presupuesto de EPREMASA.
  - Planes Estratégicos y Planes de Dirección.

### 22.3 PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN

En relación con este riesgo, los Principios Generales de Actuación que deben respetar los empleados y órganos de dirección de EPREMASA serán los siguientes:

- I. Se relacionarán con sus proveedores de bienes y servicios de forma lícita, ética y respetuosa. La selección de los proveedores se regirá por criterios de objetividad y transparencia, conciliando el interés de EPREMASA en la obtención de las mejores condiciones en el suministro, con la conveniencia de mantener relaciones estables con proveedores éticos y responsables.
- II. Rechazarán cualquier tipo de práctica corrupta, en especial los sobornos, absteniéndose de promover, facilitar, participar o encubrir ningún tipo de práctica corrupta, y procederán en cualquier caso a denunciar cualquier práctica corrupta de la que tenga noticia.
- III. No harán nunca regalos ni invitaciones a terceras personas o a empresas cuyo valor económico exceda de lo que pueda ser considerado razonable y moderado atendidas las circunstancias del asunto y del país de que se trate.
- IV. Gestionarán los recursos de la compañía de la manera que resulte más eficiente, evitando todo tipo de gastos superfluos.
- V. Se abstendrán de utilizar los medios de la compañía para usos propios



**VI.** Velarán para que todas las operaciones con trascendencia económica que realicen en nombre de EPREMASA, figuren con claridad y exactitud en registros contables apropiados que representen la imagen fiel de las transacciones realizadas y estén a disposición de los auditores internos y externos.

**VII.** Tomarán sus decisiones con sede en los informes técnicos emitidos respetando los procedimientos de control que se implementen.

**VIII.** Asumirán la responsabilidad de las decisiones y actuaciones propias adoptadas en el ejercicio de su cargo.

**IX.** Ejercerán los poderes que les atribuye la normativa con la finalidad exclusiva para la que les fueron otorgados y evitarán toda acción que pueda poner en peligro el interés público, el patrimonio de EPREMASA.



## 23. PUBLICACIÓN O UTILIZACIÓN INDEBIDA DE LA INFORMACIÓN

### 23.1 REGULACIÓN

El **artículo 29.1 apartado d)** de la Ley Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno señala que:

*“1. Son infracciones muy graves: d) la publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función”*

### 23.2 MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir los riesgos sancionadores vinculados a esta infracción disciplinaria, EPREMASA cuenta, con los siguientes controles:

- Documentación custodiada bajo llave.
- Llave para cerrar los despachos. Alarmas del servicio de vigilancia.
- Cláusula contractual para los grupos de interés de aceptación del Código de Conducta.
- Copia diaria de seguridad.
- Empresa subcontratada para el mantenimiento de los sistemas de seguridad.
- Cláusula sobre secreto de empresa.
- Cláusula de protección de datos en los contratos de trabajadores y clientes.
- Código de Conducta: respeto a la privacidad, confidencialidad y sigilo profesional.
- Principios Generales de Actuación

### 23.3 PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN



En relación con este riesgo, los Principios Generales de Actuación que deben respetar los empleados y órganos de dirección de EPREMASA serán los siguientes:

**I.** Los empleados de EPREMASA nunca utilizarán la información que conozcan como consecuencia de sus relaciones con EPREMASA para obtener una ventaja económica personal, ni se la facilitaran a terceros para que puedan obtener el mismo tipo de ventajas.

**II.** EPREMASA tiene acceso en sus negocios a información de clientes y proveedores que se facilita bajo el compromiso contractual de confidencialidad. La compañía asume el compromiso de no divulgar y proteger la información confidencial, tanto interna, como de terceros, así como sus empleados.

**III.** EPREMASA asume el compromiso de regular de una manera clara y razonable la identificación, el manejo y la protección de su información confidencial, y de la información confidencial de terceros a la que tenga acceso. Los empleados de EPREMASA deberán conocer y cumplir dicha regulación.

**IV.** El personal de EPREMASA se compromete a mantener la confidencialidad y a hacer un uso discreto, y acorde con la normativa interna en la materia, de cualquier dato, información o documento obtenido (tanto interno, como de terceros) durante el ejercicio de sus responsabilidades en la compañía. Con carácter general, y a menos que se les indique lo contrario, la información a la que tienen acceso debe ser considerada confidencial.

**V.** Asimismo, no deberán hacer duplicados ni reproducirla ni hacer más uso de la misma que el necesario para el desarrollo de sus tareas y no la almacenarán en sistemas de información que no sean propiedad de EPREMASA.

**VI.** Respecto a la información confidencial de terceros:

- a.** EPREMASA respetará la privacidad de la información, especialmente cuando sea propiedad de clientes, de terceros o incluso de entidades competidoras a la que podamos tener acceso en el ejercicio de nuestra actividad.
- b.** Ningún empleado de EPREMASA podrá utilizar información o documentación perteneciente a otra entidad, que se haya obtenido por el empleado como consecuencia de haber prestado sus servicios



anteriormente en dicha entidad. Nunca un empleado podrá utilizar en EPREMASA información o documentación de su empresa previa, rechazando ésta la incorporación de dichos materiales.

- c. Ningún empleado de EPREMASA podrá ceder, sin contar con las autorizaciones correspondientes, datos de nuestros clientes o de proveedores a otras sociedades, incluso dentro de la propia compañía, para hacer una explotación comercial de los datos para fines distintos de los que han sido recabados.

**VII.** Se recomienda la asistencia a los cursos de formación que se impartan en materia de confidencialidad de la información.

**VIII.** El personal está obligado, a través de los cauces establecidos por EPREMASA, a denunciar cualquier indicio de delito de esta naturaleza del que pueda tener conocimiento en el ejercicio de sus responsabilidades laborales.



## 24. NOTORIO INCUMPLIMIENTO A LAS FUNCIONES ESENCIALES DEL PUESTO DE TRABAJO

### 24.1 REGULACIÓN

El **artículo 29.1 apartado f)** de la Ley Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno señala que:

*“1. Son infracciones muy graves: d) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas”*

### 24.2 MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir los riesgos sancionadores vinculados a esta infracción disciplinaria, EPREMASA cuenta, con los siguientes controles:

- Convenio Colectivo: comprende un procedimiento sancionador que tipifica como infracciones la falta de asistencia al puesto de trabajo y el abandono del trabajo.
- Sistema de fichaje y política de evaluación del desempeño.

### 24.3 PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN

En relación con este riesgo, los Principios Generales de Actuación que deben respetar los empleados y órganos de dirección de EPREMASA serán los siguientes:

- I. Deberán prestar la dedicación que exija el desempeño de sus funciones, quedando sujeta a las incompatibilidades que señale EPREMASA en relación con actividades concretas y determinadas.
- II. Actuarán con transparencia en la gestión de los asuntos públicos.
- III. Actuarán con diligencia debida en el cumplimiento de sus obligaciones y fomentarán la calidad en la prestación de los servicios.
- IV. Ejercerán sus funciones de buena fe y con dedicación al servicio público, absteniéndose de realizar cualquier conducta que sea contraria a estos principios.





V. Guardarán la debida reserva respecto a los hechos o informaciones conocidos con motivo u ocasión del ejercicio de sus competencias.



## 25. PREVALENCIA DE ALTO CARGO PARA OBTENER UN BENEFICIO

### 25.1 REGULACIÓN

El **artículo 29.1 apartado h)** del de la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno señala que:

*“1. Son infracciones muy graves: h) La prevalencia de la condición de alto cargo para obtener un beneficio indebido para sí o para otro”*

### 25.2 MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir los riesgos sancionadores vinculados a esta infracción disciplinaria, EPREMASA cuenta, con los siguientes controles:

- Instrucciones internas de contratación que garantizan la igualdad, la libre concurrencia, la publicidad de las licitaciones, la transparencia y la adjudicación de los contratos a la oferta económicamente más ventajosa.
- Sistema de apoderamiento para los directivos y miembros del Consejo de Administración de EPREMASA elaborado de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y que asegura que las decisiones de gran calado sean adoptadas de forma mancomunada por al menos dos directivos de la compañía.
- Control de cobros mediante arqueo de caja.
- Abono de gastos incurridos por los trabajadores previa justificación con posterioridad.
- la mayoría de los pagos se hace a través de transferencias bancarias.
- Realización de auditorías contables externas con carácter anual.
- Código de Conducta:



- a. Define la actitud que se espera de los miembros de la organización, los cuales deben velar por el cumplimiento de la legalidad, respeto a los derechos humanos y actuar regidos por el principio de integridad.
  - b. Cláusula que prohíbe la aceptación de comisiones u obsequios por parte de clientes.
- Políticas y procedimientos seguidos para la elaboración presupuestaria: documento que describe el procedimiento para la elaboración del presupuesto de EPREMASA.
  - Planes Estratégicos y Planes de Dirección.

### 25.3 PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN

En relación con este riesgo, los Principios Generales de Actuación que deben respetar los empleados y órganos de dirección de EPREMASA serán los siguientes:

- I. Rechazarán cualquier tipo de práctica corrupta, en especial los sobornos, absteniéndose de promover, facilitar, participar o encubrir ningún tipo de práctica corrupta, y procederán en cualquier caso a denunciar cualquier práctica corrupta de la que tenga noticia.
- II. No harán nunca regalos ni invitaciones a terceras personas o a empresas cuyo valor económico exceda de lo que pueda ser considerado razonable y moderado atendidas las circunstancias del asunto y del país de que se trate.
- III. Se abstendrán de utilizar los medios de la compañía para usos propios
- IV. Buscarán siempre la alternativa más conveniente a los intereses de la compañía de entre todas las posibles (el objetivo) que resulten permitidas por la legalidad aplicable.
- V. Actuarán dando prioridad a los intereses de EPREMASA frente a intereses personales o de terceros que pudieran influir en sus decisiones, actuaciones, servicios o asesoramientos realizados en nombre de esta empresa.
- VI. Actuarán con transparencia en la gestión de los asuntos públicos.



- VII.** Ejercerán sus funciones de buena fe y con dedicación al servicio público, absteniéndose de realizar cualquier conducta que sea contraria a estos principios.
- VIII.** Respetarán el principio de imparcialidad, de modo que mantengan un criterio independiente y ajeno a todo interés particular.
- IX.** Desempeñarán su actividad con plena dedicación y con pleno respeto a la normativa reguladora de las incompatibilidades y los conflictos de intereses.
- X.** Pondrán en conocimiento cualquier actuación irregular de la cual tengan conocimiento.
- XI.** No se implicarán en situaciones, actividades o intereses incompatibles con sus funciones y se abstendrán de intervenir en los asuntos en los que concurra alguna causa que pueda afectar a su objetividad.



## 26. OBSTACULIZACIÓN AL EJERCICIO DE LAS LIBERTADES PÚBLICAS Y DERECHOS SINDICALES

### 26.1 REGULACIÓN

El artículo **29.1 apartado i)** de la Ley Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno señala que:

*“1. Son infracciones muy graves: i) La obstaculización al ejercicio de las libertades pública y derechos sindicales”*

### 26.2 MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir los riesgos sancionadores vinculados a esta infracción disciplinaria, EPREMASA cuenta, con los siguientes controles:

- Convenio colectivo que regula de forma objetiva los criterios retributivos, subida salarial, criterio de ascenso, condiciones de trabajo, jornada laboral, representación sindical, etc.
- Convenio Colectivo: Comprende un capítulo dedicado a los Derechos sindicales en el que se regula (i) funciones de los delegados sindicales, (ii) excedencia con reserva de puesto de trabajo por realización de funciones sindicales; (iii) participación en negociación de convenios colectivos.
- Código de Conducta: Define la actitud que se espera de los miembros de la organización, los cuales deben velar por el cumplimiento de la legalidad, respeto a los derechos humanos y actuar regidos por el principio de integridad.

### 26.3 PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN

En relación con este riesgo, los Principios Generales de Actuación que deben respetar los empleados y órganos de dirección de EPREMASA serán los siguientes:

- I. Ofrecerán un trato igualitario y no discriminatorio a todas las personas con independencia de su raza, color, religión, sexo y orientación sexual, nacionalidad, edad,



situación de embarazo, grado de discapacidad y demás circunstancias legalmente protegidas.

**II.** Garantizarán el cumplimiento de los derechos humanos en su relación con el personal de la compañía, con atención especial a los ligados a la actividad empresarial tales como el derecho de asociación (libertad de sindicación y derecho a negociación colectiva), los derechos de la infancia y la juventud (supresión de la explotación infantil y trabajos forzados) o el derecho a condiciones de empleo equitativas y satisfactorias.

**III.** Actuarán con profesionalidad y respeto a las personas en el desarrollo de su actividad diaria.

**IV.** Actuarán con transparencia en la gestión de los asuntos públicos.

**V.** Actuarán con diligencia debida en el cumplimiento de sus obligaciones y fomentarán la calidad en la prestación de los servicios.

**VI.** Ejercerán sus funciones de buena fe y con dedicación al servicio público, absteniéndose de realizar cualquier conducta que sea contraria a estos principios.



## 27. REALIZACIÓN DE ACTOS ENCAMINADOS A COARTAR EL LIBRE EJERCICIO DEL DERECHO A LA HUELGA

### 27.1 REGULACIÓN

El artículo **29.1 apartado j)** de la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno señala que:

*“1. Son infracciones muy graves: j) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga”*

### 27.2 MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir los riesgos sancionadores vinculados a esta infracción disciplinaria, EPREMASA cuenta, con los siguientes controles:

- Negociación con los sindicatos en el caso de la convocatoria de una huelga para la determinación de servicios mínimos.

### 27.3 PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN

En relación con este riesgo, los Principios Generales de Actuación que deben respetar los empleados y órganos de dirección de EPREMASA serán los siguientes:

- I. Garantizarán el cumplimiento de los derechos humanos en su relación con el personal de la compañía, con atención especial a los ligados a la actividad empresarial tales como el derecho de asociación (libertad de sindicación y derecho a negociación colectiva), los derechos de la infancia y la juventud (supresión de la explotación infantil y trabajos forzados) o el derecho a condiciones de empleo equitativas y satisfactorias.
- II. Actuarán con independencia, integridad moral y respeto a las personas en el desarrollo de su actividad diaria.
- III. Ejercerán sus funciones de buena fe y con dedicación al servicio público, absteniéndose de realizar cualquier conducta que sea contraria a estos principios.



## 28. ACOSO LABORAL

### 28.1 REGULACIÓN

El artículo **29.1 apartado I)** de la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno señala que:

*“1. Son infracciones muy graves: I) El acoso laboral”*

### 28.2 MEDIAS PREVENTIVAS

Para prevenir los riesgos sancionadores vinculados a esta infracción disciplinaria, EPREMASA cuenta, con los siguientes controles:

- Código de Conducta.
- Convenio colectivo. Sanciones.

### 28.3 PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN

En relación con este riesgo, los Principios Generales de Actuación que deben respetar los empleados y órganos de dirección de EPREMASA serán los siguientes:

- I. Conocerán y aplicarán las políticas de la empresa para la prevención y persecución del acoso del entorno laboral.
- II. Mantenimiento de un ambiente de trabajo (en la empresa y fuera de ella, siempre que tenga relación con la actividad laboral) libre de conductas susceptibles de ser consideradas como acoso o intimidación (actuación hostil, degradante, intimidatoria, humillante u ofensiva) ya sea sexual o de cualquier otra índole. Especialmente deben evitar este tipo de conductas las personas que tengan posición relevante en EPREMASA.