



**Manual de Cumplimiento Normativo para la  
Prevención de Riesgos Penales de la  
FUNDACION CANARIA  
UNION DEPORTIVA LAS PALMAS**

Aprobado por el patronato sesión de 26 de junio de 2018

## CONTENIDO.

<b>1. INTRODUCCIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.....</b>	<b>3</b>
1.1. INTRODUCCIÓN.....	3
1.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	4
<b>2.- CÓDIGO ETICO.....</b>	<b>5</b>
2.1. INTRODUCCIÓN.....	5
2.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	6
2.3. CONFLICTOS DE INTERESES.....	7
2.4. CONTRA EL SOBORNO Y LA CORRUPCIÓN.....	7
2.5. JUEGO LIMPIO: AMAÑOS DE PARTIDOS Y APUESTAS ILEGALES.....	8
2.6. CONTRA EL ACOSO.....	9
2.7. SEGURIDAD EN EL TRABAJO.....	9
2.8. PROTECCIÓN DE DATOS Y USO DE MEDIOS INFORMÁTICOS.....	10
2.9. PUESTA EN CONOCIMIENTO.....	10
<b>3. IDENTIFICACIÓN (MAPA) DE RIESGOS.....</b>	<b>12</b>
3.1. SELECCIÓN DE RIESGOS.....	12
3.2. DELITOS DE LOS QUE PUEDEN SER RESPONSABLES LAS PERSONAS JURÍDICAS Y POR ENDE LAS FUNDACIONES.....	12
<b>4. ÓRGANO DE PREVENCIÓN. EL ORGANO DE CUMPLIMIENTO.....</b>	<b>14</b>
4.1. NOMBRAMIENTO, COMPOSICIÓN Y DURACIÓN DEL CARGO.....	14
4.2. FUNCIONES.....	14
4.3. REUNIONES.....	15
4.4. ACUERDOS.....	16
4.5. NATURALEZA DE LA RELACIÓN.....	16
<b>5. SISTEMA PREVENTIVO Y COMPORTAMIENTOS DE RIESGO. PROTOCOLOS DE ACTUACION.....</b>	<b>17</b>
<b>6. RÉGIMEN DE DENUNCIAS Y RESPUESTAS. BUZÓN DE DENUNCIAS.....</b>	<b>21</b>
<b>7. FORMACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PENALES. OBLIGACIONES DE DIRECTIVOS Y EMPLEADOS. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.....</b>	<b>23</b>
7.1. FORMACIÓN.....	23
7.2. OBLIGACIONES DE DIRECTIVOS Y EMPLEADOS.....	23
7.3. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.....	24
<b>8. ENTRADA EN VIGOR.....</b>	<b>25</b>

## 1. INTRODUCCIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.

### 1.1. Introducción.

La FUNDACION CANARIA UNION DEPORTIVA LAS PALMAS fue creada el 5 de julio de 2000 y figura inscrita en el Registro de Fundaciones Canarias con el nº de registro nº 159, poseyendo el CIF nº G35698513. Su fundador único fue la UNION DEPORTIVA LAS PALMAS, S.A.D.

La Fundación se rige por sus propios Estatutos y posee personalidad jurídica suficiente.

Fue creada con el fin de fomentar actividades deportivas de todo tipo y en particular la promoción del deporte de base en Gran Canaria y su gobierno corresponde al patronato según sus estatutos fundacionales

Respecto a la razón de ser de este Manual es consecuencia directa de que nuestro Código Penal establece la responsabilidad de las personas jurídicas por delitos eventualmente cometidos por sus administradores, directivos o empleados, que pueden derivar en la imposición de sanciones penales diversas y llegar incluso a comprometer su efectivo funcionamiento.

Esta especie de responsabilidad deriva de la no existencia de los mecanismos de prevención y control que resulten exigibles para evitar el delito en cuestión, o al menos para reducir sus consecuencias perjudiciales.

A tal fin, el presente Manual introduce un programa de prevención de delitos a través de la definición de las figuras delictivas de posible comisión, y de la regulación de los procesos y controles que las eviten, estableciéndolos como de obligado cumplimiento.

Con este Manual, FUNDACION CANARIA UNION DEPORTIVA LAS PALMAS, haciendo honor a su compromiso con el Buen Gobierno Corporativo, implementa un sistema de prevención y control de conductas ilícitas, a través de medidas que doten a todas sus actuaciones de la ética y la transparencia exigibles en el mercado y en la sociedad.

## **1.2. Ámbito de aplicación.**

El presente Manual de Cumplimiento Normativo se establece para su aplicación en la FUNDACION CANARIA UNION DEPORTIVA LAS PALMAS, entendiéndose por tal la propia FUNDACION CANARIA UNION DEPORTIVA LAS PALMAS, y la totalidad de las sociedades filiales y participadas de forma mayoritaria, o en las que pueda ejercer el control efectivo.

Asimismo, los directivos y empleados de FUNDACION CANARIA UNION DEPORTIVA LAS PALMAS deberán seguir, los comportamientos descritos en el presente Manual en los supuestos de trabajos con otras entidades o empresas bajo cualquier modalidad de colaboración.

## 2.- CÓDIGO ETICO.

### 2.1. Introducción.

La entidad deportiva UNION DEPORTIVA LAS PALMAS, S.A.D., impulsor y creador de la Fundación posee su propio Código Ético aprobado por el Consejo de Administración, con fecha de 4 de Julio 2016, que la Fundación hace suyo, dadas las relaciones de colaboración que, en el ejercicio de su actividad, mantiene con el Club.

En el Código ético que a continuación se desarrolla, se recoge el conjunto de normas de actuación y los principios generales de gobierno y conducta de la Fundación, que son de aplicación a todas las personas vinculadas a la misma.

Todas las personas vinculadas a la Fundación deberán leer, conocer, respetar y suscribir el presente Código Ético, declarando su expresa renuncia a llevar a cabo cualquier tipo de actividad que pudiera ser contraria a estos principios, así como evitar métodos y prácticas ilegales, inmorales o contrarios a los principios éticos o que puedan empañar o perjudicar la imagen o la reputación de la Fundación.

Los principios establecidos en el presente Código Ético serán desarrollados en el presente Manual del Programa de Cumplimiento Normativo de la Fundación, en el momento de aprobación del mismo y cualesquiera otros que pudieran ser incorporados en un futuro.

La actuación de la Fundación se basa en los siguientes principios rectores:

#### a) Integridad y Ética

Todas las actividades de la Fundación se realizarán bajo los más estrictos estándares de ética y con la máxima integridad. Todas aquellas personas que tengan relación con la Fundación, sea esta laboral o no, están obligadas a desarrollar sus actividades siguiendo los más elevados estándares éticos, velando en todo momento por la buena reputación de la Fundación y desarrollando sus actividades diarias bajo los más altos estándares de Integridad.

#### b) Juego Limpio

Se traduce en un comportamiento leal, sincero, correcto y respetuoso en el desarrollo de actividades deportivas, con pleno respeto al Espíritu Deportivo que desde el

comienzo hemos fomentado y con especial respeto a la normativa deportiva y a todas las personas que en este ámbito desarrollan sus funciones (deportistas, entrenadores, dirigentes, árbitros, aficionados, etc.).

c) Tolerancia cero con la violencia, discriminación, acoso, racismo, xenofobia o intolerancia.

La Fundación rechaza cualquier acto de violencia, sea ésta, física o verbal, o por razón de raza, etnia, religión, sexo, orientación sexual, idioma, apariencia física u opiniones políticas. Tampoco ampara conductas de acoso moral, sexual, físico o verbal, así como manifestaciones de intolerancia de cualquier naturaleza. Se adoptarán todas las medidas que sean necesarias para prevenir y, si fuera necesario, erradicar este tipo de manifestaciones y conductas.

d) Tolerancia cero con cualquier modalidad corrupción

La Fundación rechaza cualquier modalidad de corrupción, incluyendo en este concepto aquellas conductas destinadas a manipular el resultado de competiciones deportivas, a realizar apuestas ilegales o utilizar información privilegiada, sobornos, cohecho o conflictos de intereses.

## **2.2 Ámbito de aplicación.**

El presente Código Ético es de obligado cumplimiento para todas aquellas personas vinculadas con la Fundación, ya sea esta relación laboral o de otra naturaleza (patronos, personal, proveedores, patrocinadores, etc.).

Toda persona vinculada a la Fundación deberá firmar una declaración de compromiso en la que certificará haber leído y comprendido el presente Código Ético y su compromiso de adherirse a lo establecido en él, obligándose por ello, a cumplir con todas y cada una de las pautas y reglas especificadas en este Código Ético y en la totalidad de Protocolos y Controles que penden del mismo. Se prevén sanciones disciplinarias ante cualquier incumplimiento de lo previsto en este Código y en los Protocolos y Controles, de conformidad con el presente manual o de cualquier norma que resulte de aplicación.

### **2.3. Conflictos de intereses.**

Las decisiones y actividades de la Fundación deben atender exclusivamente al interés general de sus fines y nunca a intereses particulares.

Un conflicto de interés puede surgir si las personas vinculadas o relacionadas con la Fundación tienen, o dan la impresión de tener, intereses privados o personales que perjudiquen el cumplimiento de sus obligaciones de manera independiente e íntegra. Se entiende por intereses privados o personales todo posible acuerdo que redunde en beneficio propio, de parientes, amigos o conocidos.

La mayoría de los conflictos de intereses pueden evitarse por completo o solucionarse si se comunican debidamente a la Fundación. Ante cualquier duda sobre alguna actividad que pudiera generar un conflicto de intereses se debe acudir al Órgano de Cumplimiento Normativo.

### **2.4. Contra el soborno y la Corrupción.**

La Fundación rechaza y repulsa cualquier modalidad de soborno o actuaciones que puedan ser consideradas corruptas.

Los patronos y el personal de la Fundación únicamente aceptará obsequios u otros beneficios de personas de la Fundación o terceros, cuando:

- tengan un valor simbólico o irrelevante;
- no conlleven ningún tipo de influencia sobre sus actividades
- no contravengan sus obligaciones;
- no impliquen indebidos beneficios económicos o de otra índole;
- no causen un conflicto de interés.

Está prohibida la aceptación de cualquier obsequio o beneficio que no cumpla los anteriores criterios. En contadas ocasiones, podrán establecerse excepciones para las

cuales será necesario seguir con carácter previo el procedimiento establecido en el presente Manual.

En caso de duda, no se ofrecerán ni se aceptarán obsequios.

Los patronos y el personal de la Fundación se abstendrán de comportamientos o actividades que pudieran interpretarse como una conducta inapropiada o pudieran despertar sospechas de ello, tal como se describe en los anteriores apartados.

El soborno puede adoptar múltiples formas, además de dinero en efectivo y obsequios. Entre ellas:

- Pago de comisiones no justificadas
- Comisiones ilegales o excesivas
- Descuentos injustificados
- Donaciones no justificadas (partidos políticos, entidades que no sean ONG)
- Ofrecimientos o promesas de puestos de trabajo

Estas prohibiciones se aplican a todas las personas vinculadas a la Fundación y a todas aquellas personas o entidades con las que se relacione aquella, ya sean, proveedores, representantes, agentes, intermediarios, colaboradores, etc.

## **2.5. Juego Limpio: Amaños De Partidos y Apuestas Ilegales.**

Los patronos y el personal de la Fundación no participará,, directa o indirectamente, con apuestas, loterías, juegos de azar y actividades similares, o negocios relacionados con partidos de fútbol. Tampoco tendremos relación alguna, activa o pasiva, en compañías, empresas, organizaciones, etc., que promuevan, concierten, organicen o dirijan dichas actividades o transacciones.

La Fundación está profundamente comprometida con la integridad y el juego limpio en todas sus acepciones, incluyendo la integridad financiera. Para ello, se ha introducido en las normas internas del presente manual estrictos controles de cumplimiento.

Los patronos y el personal de la Fundación se abstendrán de comportamientos o actividades que pudieran interpretarse como una conducta inapropiada o pudiera



despertar sospechas de ello, y no únicamente porque lo exige la legislación vigente, sino, también, por el compromiso con la Integridad, la Ética y el Juego Limpio en todas las actividades que desarrolle la Fundación.

## **2.6. Contra el acoso.**

La Fundación valora la amplia y enriquecedora diversidad de todas las personas. La diversidad contribuye de manera muy positiva al éxito de la organización. Con “diversidad” se hace referencia a diferencias de sexo, raza, edad, religión, opiniones políticas, etnia, idioma, orientación sexual, apariencia física, poder adquisitivo o nivel educativo. Por ello, queda expresamente prohibida cualquier tipo de discriminación por estos motivos o por cualesquiera otros.

Del mismo modo, es la intención y el deber de la Fundación proporcionar un ambiente de trabajo libre de cualquier clase o modalidad de acoso, ya sea éste laboral, sexual, psicológico, físico o moral. Ya sea éste cometido en persona o por cualquier otra vía.

Se prohíben actos atentatorios contra la dignidad o integridad de un país, de una persona o de un grupo de personas con palabras despectivas o con acciones denigrantes, por los motivos anteriormente expuestos o por cualquier otro.

Los patronos y el personal de la Fundación respetarán la integridad de todo individuo, es decir, el respeto, la protección y la salvaguarda de los derechos de cada persona con la que tengan trato, directo o indirecto.

Se prohíbe el acoso moral, entendido como una serie de agresiones sistemáticas y reiteradas dirigidas a lo largo de un periodo considerable contra una persona, y destinadas a aislar o excluir a dicha persona, por lo que su dignidad resulta afectada.

Está prohibido el acoso sexual, entendido como un comportamiento sexual impropio no requerido o al que no se haya dado pie. Se prohíben, en particular, las amenazas, las promesas de beneficios y la coerción con fines sexuales.

## **2.7. Seguridad en el trabajo.**

La Fundación está firmemente convencida de que debe proporcionar a todas las personas a vinculadas a su actividad un lugar de trabajo seguro y acorde con la

legislación de prevención de riesgos laborales. Por ello, velará por proveer de un lugar de trabajo seguro, saludable y adaptado a todo su personal.

Queda prohibido acudir al lugar de trabajo bajo la influencia de cualquier tipo de droga o sustancia tóxica, psicotrópica o estupefaciente, así como el alcohol mientras se esté desempeñando las funciones encomendadas.

Tampoco pueden portarse armas o dispositivos potencialmente peligrosos, a no ser que lo requiera el desarrollo de nuestra actividad profesional.

Si se detecta la realización de actividades no seguras deberá comunicarse a los interesados y al Órgano de cumplimiento.

## **2.8. Protección de datos y uso de medios informáticos.**

La Fundación, respeta firmemente el ámbito privado de todas las personas.

Se protegerán de forma absoluta los datos personales de todo el personal y personas que se relacionen con la Fundación. El uso de medios informáticos se realizará respetando la privacidad y evitando las conductas o prácticas irregulares de acuerdo con el correspondiente Protocolo de conducta que determine la normativa de protección de datos.

## **2.9. Puesta en Conocimiento.**

La Fundación debe velar por evitar aquellos actos o actividades que puedan dañar su imagen y reputación o sean contrarios al presente Programa de Cumplimiento Normativo o a las leyes, normas y disposiciones que nos resulten de aplicación. Por ello, para evitar dichas situaciones, se imponen una serie de reglas y pautas de actuación con respecto al procedimiento para comunicar y resolver denuncias de incumplimientos o posibles incumplimientos de este Código Ético y los Protocolos que lo acompañan, con la finalidad de poner fin a los mismos de forma inmediata.

Los patronos y el personal de la Fundación que tenga conocimiento o sospechas sobre la existencia de una conducta inapropiada o contraria a lo expuesto en este Código o en el Programa en su conjunto, tiene la obligación de notificarlo al Órgano de Cumplimiento Normativo. El hecho de no informar podría tener consecuencias negativas para la

Fundación o las personas afectadas, de tipo económico, de imagen, lesiones físicas o despidos o acciones legales.

La Fundación no tolerará represalias de ningún tipo contra las personas que expresen una preocupación o informen de buena fe de una irregularidad de tipo ético o contra la normativa aplicable. Se llevarán a cabo todas las acciones posibles para garantizar la confidencialidad de todas las opiniones expresadas y los informes recibidos. Se entiende como represalia: despido laboral, reducción de sueldo, reducción de categoría, asignación de tareas desagradables y la amenaza de daños físicos o psicológicos.

Los informes presentados serán tratados con la mayor seriedad y resueltos con la mayor prontitud. Se investigará exhaustivamente cualquier denuncia de represalia y se aplicarán medidas disciplinarias a los responsables de las mismas en caso de ser probadas, de conformidad a lo establecido normativamente. Toda la información proporcionada será tratada de forma confidencial.

A efectos de asegurar la confidencialidad y ayudar en el descubrimiento de posibles infracciones, se pone a disposición de todas las personas vinculadas con la Fundación, la siguiente dirección de correo electrónico donde formular sus denuncias o comunicaciones: **[denunciasfundacion@udlaspalmas.es](mailto:denunciasfundacion@udlaspalmas.es)**

Asimismo, cabe dirigirse al Órgano de Cumplimiento Normativo, que tiene la obligación de actuar con el más alto estándar de confidencialidad en relación a las informaciones recibidas. La Fundación ha implantado un Protocolo de Puesta en Conocimiento donde se detalla el procedimiento a seguir y los principios que lo rigen. Pueden obtener una copia del Manual a través de los Responsables de Cumplimiento Normativo. (**[organodecumplimientofundacion@udlaspalmas.es](mailto:organodecumplimientofundacion@udlaspalmas.es)**).

### 3. IDENTIFICACIÓN (MAPA) DE RIESGOS.

En el Código Penal se establecen los supuestos delictivos de los que pueden ser responsables las personas jurídicas, por lo que dichos supuestos -en virtud del principio de tipicidad- constituyen numerus clausus.

A continuación se relacionarán, en primer lugar, los riesgos de más probable ocurrencia que deben ser objeto especial de prevención, y en segundo lugar, todos los supuestos comprendidos en el Código Penal.

#### 3.1. Selección de riesgos.

En efecto, dentro del grupo de figuras de riesgo susceptibles de atribuirse a las personas jurídicas, no todas ellas pueden comprenderse dentro del ámbito de las actividades que realiza la FUNDACION CANARIA UNION DEPORTIVA LAS PALMAS de forma directa o indirecta, por lo que a continuación se relacionan aquellas que razonablemente habrá que prevenir, incluso aunque estén muy lejos de considerarse como probables, y siempre bajo la premisa de que la prevención total es inalcanzable.

#### 3.2. Delitos de los que pueden ser responsables las personas jurídicas y por ende las Fundaciones.

Son los siguientes:

- Tráfico ilegal de órganos (art. 156.bis.3)
- Trata de seres humanos (art. 177.bis.7)
- Delitos relativos a la prostitución, abusos sexuales y la corrupción de menores (art. 183 y ss)
- Delito de descubrimiento y revelación de secretos (art. 197.8)
- Delito de estafa (art. 251.bis)
- Insolvencias punibles y de frustración de la ejecución (art. 258 ter y 261.bis)

- Daños y otros delitos informáticos (art. 197 quinquies, 264.4)
- Delitos relativos a la propiedad intelectual e industrial, al mercado y a los consumidores y de corrupción en los negocios (art. 288)
- Blanqueo de capitales (art. 302.2)
- Delitos contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social (art. 310.bis)
- Delitos contra los derechos de los trabajadores (arts. 311 a 317, en relación con el art 129) siempre que el hecho se atribuya a la persona jurídica
- Delitos contra los derechos de los ciudadanos extranjeros (art. 318.bis. 4.3.º)
- Delitos contra la ordenación del territorio (art. 319.4)
- Delitos contra los recursos naturales y el medio ambiente (arts. 327 y 328.6)
- Exposición a radiaciones ionizantes (art. 343.3)
- Delitos de riesgo provocados por explosivos y otros agentes (art. 348.3)
- Delitos contra la salud pública llamados fraudes alimenticios o relativos a los medicamentos (arts. 359 a 365)
- Delitos relativos a drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas (art. 369.bis.3.º)
- Delitos de falsificación de tarjetas de crédito y débito y cheques de viaje (art. 399.bis.1.3.º)
- Cohecho (art. 424.3 y 427 bis)
- Tráfico de influencias (art. 430.3.º)
- Corrupción de funcionario público extranjero (art. 445.2)
- Delitos relacionados con las organizaciones y grupos criminales (art. 570.quáter.1)
- Delito de financiación del terrorismo (art. 576 bis.3)
- Delitos de discriminación (art. 510.bis)

## 4. ÓRGANO DE PREVENCIÓN. EL ÓRGANO DE CUMPLIMIENTO.

El órgano de prevención es el Órgano de Cumplimiento Normativo

El Órgano se constituye como un órgano con poderes autónomos de iniciativa y de control, de conformidad con lo establecido en el art. 31 bis.2.2ª del Código Penal, cuya misión es la de regular y garantizar en lo posible el cumplimiento de los deberes de supervisión, vigilancia y control de las actividades de FUNDACION CANARIA UNION DEPORTIVA LAS PALMAS para prevenir supuestos de responsabilidad penal para la misma.

Funcional y orgánicamente, depende directamente del Patronato de FUNDACION CANARIA UNION DEPORTIVA LAS PALMAS.

### 4.1. Nombramiento, composición y duración del cargo.

- a) El nombramiento de los miembros del Órgano de Cumplimiento Normativo corresponde al Patronato de FUNDACION CANARIA UNION DEPORTIVA LAS PALMAS
- b) El Órgano de Cumplimiento Normativo es un órgano colegiado y tendrá al menos dos miembros y necesariamente tendrá que tener un presidente y un secretario, designado de entre los componentes
- c) La duración del cargo es indefinida, pudiendo ser revocado en cualquier momento por el Patronato.

### 4.2. Funciones.

El Órgano tiene la responsabilidad última sobre la aprobación de las políticas y estrategias generales en materia de prevención de riesgos penales y en especial la política de control y gestión de riesgos, identificando los principales riesgos, implantando y realizando el seguimiento de los sistemas de control interno y de información adecuados y adoptando las decisiones oportunas para su mejor desarrollo y ejecución.

En concreto, se confía al Órgano la supervisión del funcionamiento y del cumplimiento del modelo de prevención implantado, con poderes autónomos de iniciativa y control.

Sus miembros, en el ejercicio de su función como tales, son autónomos, independientes e imparciales, actúan bajo el principio de responsabilidad personal, y no están sujetos a órdenes ni instrucciones de terceros ni de LA FUNDACIÓN, por lo que tienen garantizada completa indemnidad respecto a ésta por sus opiniones, actuaciones y decisiones en las que intervengan en el seno del Órgano salvo que, a su vez, incurran en algún ilícito de naturaleza dolosa o culposa.

Sus funciones Serán:

- a) Velar por la aplicación y cumplimiento del presente Manual, así como de su desarrollo, supervisión y mejora.
- b) Informar al Patronato de cuanto afecte a la aplicación, cumplimiento, desarrollo y mejora del presente Manual, sometiendo al Órgano de Cumplimiento las propuestas que considere oportunas a tales fines.
- c) Recibir y organizar el sistema de recepción y gestión de denuncias, y contestarlas.
- d) Aplicar las medidas que se considere urgentes para evitar y en su caso reducir las consecuencias perjudiciales de cualquier comportamiento ilícito o del que pueda derivar un supuesto de responsabilidad para la Fundación.
- e) Promover las acciones precisas en materia de formación y difusión del Manual, para su conocimiento por los empleados.
- f) Las demás que se acuerden por el Órgano de Cumplimiento Normativo.

### **4.3. Reuniones.**

El Órgano de Cumplimiento Normativo se reunirá -cualquiera que sea el número de concurrentes- al menos una vez al trimestre, y siempre que lo decida su Presidente, o a petición de uno de sus miembros, del Responsable de Cumplimiento Normativo, o del Presidente del Patronato de LA FUNDACIÓN.

Será convocado mediante comunicación del Secretario o en su caso del Presidente del Órgano a sus miembros, preferiblemente mediante correo electrónico, u otro medio que

acredite su recepción, indicando el día, hora y lugar de la reunión, así como el orden del día. No obstante, el Órgano podrá tratar de cualquier asunto de su competencia aunque no figure comprendido en el orden el día.

El Secretario levantará acta de cada reunión.

Todos los miembros del Órgano tienen la obligación de asistir a las reuniones.

#### **4.4. Acuerdos.**

Aunque se pretende que los acuerdos se adopten por consenso, es decir, por unanimidad, en caso de discrepancia los acuerdos se tomarán por mayoría simple, es decir, cuando existan más votos a favor que en contra, cualquiera que sea el número de concurrentes a la sesión. En caso de empate, el voto del Presidente será dirimente o de calidad.

#### **4.5. Naturaleza de la relación.**

El cargo de miembro del Órgano de Cumplimiento Normativo, no modifica en ningún caso ni bajo cualquier supuesto la relación de trabajo o de servicio que en su caso estuviera establecida previamente entre dicho miembro y LA FUNDACIÓN, ni da lugar a una nueva relación de tipo alguno, ni la condición de miembro del Órgano genera dependencia de ninguna clase con respecto a LA FUNDACIÓN.



## 5. SISTEMA PREVENTIVO Y COMPORTAMIENTOS DE RIESGO. PROTOCOLOS DE ACTUACION.

Con anterioridad se han relacionado los supuestos de delito que, por las actividades de la Fundación o sociedades participadas, eventualmente podrían dar lugar a una responsabilidad penal atribuible a las mismas.

Los comportamientos de riesgo ponen de manifiesto los actos susceptibles de realización por parte de los administradores, directivos y empleados, que pueden traer como consecuencia la responsabilidad penal de la Fundación o sociedades participadas.

La actualización del mapa de riesgos podrá venir motivada por cualquier circunstancia relevante, tales como la modificación normativa, el acaecimiento de un supuesto de responsabilidad, la existencia de denuncias, la detección de nuevos comportamientos de riesgo, la conveniencia de introducir nuevos sistemas de control, las propuestas de los propios directivos y empleados, etc.

Todos los directivos y empleados tienen el deber de comunicar -por los mismos medios de comunicación de las denuncias- los sistemas de control que, a su juicio y por la clase de trabajo que realizan o lugar en que lo desarrollan, serían más convenientes para la prevención de comportamientos de riesgo.

Sin perjuicio de ulteriores actualizaciones, a continuación se establecen los comportamientos de riesgo sobre cuyo control es necesario poner - mayor énfasis, al considerarse de más probable ocurrencia en las actividades de la Fundación. Del mismo modo, se ponen de manifiesto las actuaciones primeras y fundamentales para evitarlos, sin perjuicio de otras que se consideren precisas:

a) Delitos de corrupción en los negocios (arts. 286 bis y ss.)

- En general, no se puede solicitar, recibir ni aceptar ningún beneficio o ventaja no justificados, para favorecer indebidamente a otros.

- Ni se pueden ofrecer ni conceder beneficios o ventajas injustificadas para verse favorecido indebidamente frente a un tercero.

- No se pueden ofrecer ni aceptar ventajas, ni regalos que no sean simbólicos, procurando no verse comprometido actualmente o en el futuro para cuando deban tomarse decisiones que afecten a implicados en estos actos.

b) Delitos informáticos (art. 197 quinquies)

- Relacionados con el descubrimiento y revelación de secretos y la obtención y utilización de datos reservados de carácter personal o familiar, mediante la utilización de medios informáticos puestos a disposición del personal de la entidad.
- No podrán realizarse actos como, por ejemplo, los siguientes: la obtención y divulgación de datos personales o familiares por medios mecánicos sin estar autorizado; la reproducción no autorizada de programas informáticos protegidos; proporcionar claves de acceso a terceros no autorizados; utilizar claves de terceros sin estar autorizados; interceptación del correo electrónico de terceros; cesión de datos reservados; difusión de mensajes calumniosos o injuriosos a través de internet; utilizar programas informáticos para alterar, simular o falsear datos de la entidad, etc.

c) Delitos relativos al mercado y consumidores

- Se refieren, entre otras cosas, a la revelación de secretos de la entidad por medio de datos, escritos o electrónicos. Por supuesto, no se podrán ni obtener ni difundir.
- No se podrá falsear la información sobre los productos o servicios que se ofrezcan.
- Poner atención si se factura mediante aparatos automáticos, alterándolos o modificándolos.
- No emplear violencia, amenaza o engaño para alterar los precios; ni se difundirán noticias o rumores falsos de la entidad ni de otras empresas.

d) Delitos de insolvencia punible (incluidos contables)

- No se puede buscar la insolvencia de propósito para perjudicar a los acreedores, por ejemplo, disponiendo de bienes o contrayendo deudas con ese fin.
- No se puede dificultar la ejecución de embargos o apremios judiciales o administrativos.
- En el caso de insolvencia actual o inminente, se pondrá especial atención para no ocultar, dañar o destruir bienes propios, para no realizar actos de disposición no justificados económica y empresarialmente, vender por debajo de coste, incumplir el deber de llevar contabilidad, llevar doble contabilidad o cometer irregularidades relevantes, destruir o alterar libros contables, destruir, ocultar o alterar la documentación social que hay que conservar. Asimismo, en esta situación habrá que poner especial atención en la formulación de las cuentas anuales, no realizar actos que oculten la situación económica real, no favorecer a determinados acreedores sin justificación económica o empresarial.

e) Delito de cohecho (arts. 419 y ss.)

- Nadie podrá ofrecer o entregar dádivas o retribuciones a autoridades o funcionarios y empleados públicos para que éstos realicen un acto contrario a la legalidad o en consideración a su cargo, ni aun cuando sean aquéllos quienes lo soliciten.
- Poner especial atención a estos hechos en los procedimientos de contratación, de subvenciones o de subastas convocadas por la Administración o entes públicos.

f) Delitos de blanqueo de capitales (art. 302)

- No se pueden realizar transacciones sobre bienes cuando se sepa o se sospeche que tienen origen ilícito. La prudencia ha de ser máxima, pues el origen ilícito no se puede ocultar ni encubrir, ni se puede ayudar a la persona que haya participado en la infracción.
- Poner especial atención a la regularidad de los medios de pago utilizados, a pagos extraordinarios no previstos en los contratos o acuerdos, mediante cheques al portador o en divisas no acordadas, o por personas distintas a las que han contratado.

- No se establecerán relaciones con personas o entidades que no proporcionen la información exigida por la ley o que no sea posible identificar al socio, propietario o beneficiario último.

g) Abusos sexuales, Corrupción sexual, Prostitución, Acoso laboral o mobbing

- La Fundación pondrá especial atención a esta clase de comportamientos en el ámbito de actividades de la misma. Y en particular en sus relaciones con los menores. Figura tan debilitada en toda organización y susceptible de una mayor protección. Por ello la Fundación exigirá que todo el personal de la misma que se relacione con menores esté desposeído de antecedentes penales por delitos en que la víctima haya sido un menor.

- Estos comportamientos pueden adoptar múltiples formas, que son inaceptables en todo caso.

- Vigilar actos tales como bromas, insultos y alusiones relativas al sexo, raza, edad, nacionalidad, religión, discapacidad, etc.

- Igualmente habrá que prevenir y vigilar aproximaciones sexuales indeseadas, solicitudes de favores y sugerencias sexuales, actos verbales o físicos inadecuados, etc.

- Son rechazables también las conductas verbales o físicas que incidan negativamente en el trabajo de otro o cree un entorno de trabajo hostil o intimidatorio.

## 6. RÉGIMEN DE DENUNCIAS Y RESPUESTAS. BUZÓN DE DENUNCIAS.

Todo acto, comportamiento, suceso o indicio, ocurrido o realizado en el ámbito de actuación de la Fundación o sociedades participadas, susceptible de ser considerado como ilícito por parte de los directivos y empleados de FUNDACION CANARIA UNION DEPORTIVA LAS PALMAS, podrá y deberá ser objeto de denuncia por parte de los mismos, utilizando para ello los canales que aseguren su recepción por el Órgano de Cumplimiento Normativo.

Por ilícito se entiende contrario a las normas penales, especialmente las constitutivas de los delitos relacionados en el apartado II.2 anterior, y que puedan dar lugar a la consiguiente responsabilidad de FUNDACION CANARIA UNION DEPORTIVA LAS PALMAS, si bien pueden denunciarse también comportamientos simplemente irregulares con el fin de corregirlos en lo posible.

Los canales de recepción de denuncias habilitados por FUNDACION CANARIA UNION DEPORTIVA LAS PALMAS, tanto de hechos como de actuaciones de personas, son los siguientes:

A efectos de asegurar la confidencialidad y ayudar en el descubrimiento de posibles infracciones, se pone a disposición de todas las personas vinculadas con la Fundación, la siguiente dirección de correo electrónico donde formular sus denuncias o comunicaciones: **[denunciasfundacion@udlaspalmas.es](mailto:denunciasfundacion@udlaspalmas.es)**

Asimismo, podrán dirigirse al Órgano de Cumplimiento Normativo quien tiene la obligación de actuar con el más alto estándar de confidencialidad en relación a las informaciones recibidas. La Fundación ha implantado un Protocolo de Puesta en Conocimiento donde se detalla el procedimiento a seguir y los principios que lo rigen. Pueden obtener una copia del Manual a través de los Responsables de Cumplimiento Normativo. Con el siguiente correo electrónico: **[organodecumplimientofundacion@udlaspalmas.es](mailto:organodecumplimientofundacion@udlaspalmas.es)**

Recibida la denuncia formulada por directivos o empleados de la Fundación o de sociedades dependientes, si fuera relevante y nominativa, se acusará recibo al denunciante, y se le notificará el curso que se ha dado a la misma, así como si se precisa ampliación de datos o informes.

Si el denunciante no fuera empleado ni directivo, se le acusará recibo de la denuncia.

La FUNDACION CANARIA UNION DEPORTIVA LAS PALMAS garantiza la confidencialidad del denunciante y el cumplimiento de las normas sobre Protección de Datos de Carácter Personal.

Asimismo, se asegura la completa indemnidad (no represalias) frente a todo el que de buena fe, sin ánimo malicioso, hubiera denunciado.

En cualquier caso, el Órgano de Cumplimiento analizará la denuncia y realizará un informe exponiendo los hechos denunciados, valorando la fiabilidad de la misma, así como proponiendo en su caso las medidas a adoptar.

Podrá también realizar internamente las gestiones que considere oportunas para comprobar la veracidad de los hechos denunciados e informar sobre las mismas. El Órgano de Cumplimiento podrá dar audiencia, siempre con carácter confidencial, al denunciado y a otras personas relacionadas o conocedoras de los hechos.

En el caso de denuncia de comportamientos simplemente irregulares, la cuestión será informada al Patronato, a los oportunos efectos.

Sin perjuicio del análisis y tratamiento interno de las denuncias, el Departamento de Asesoría Jurídica o asesor legal o quien corresponda, podrá dar cuenta de los hechos denunciados a las autoridades policiales o judiciales, y realizar cuanto proceda para evitar o al menos minimizar las consecuencias perjudiciales derivadas de los hechos denunciados.

Se establece un Sistema de Gestión de Denuncias, que registra el contenido sustancial de las denuncias y las actuaciones realizadas como consecuencia de las mismas, y que gozará de la mayor protección para asegurar la confidencialidad de su contenido.

El Sistema de Gestión de Denuncias se irá desarrollando desde su implantación con las mejoras que en cada momento sean aconsejables, y al mismo solamente podrán acceder los patronos y los miembros del Órgano de Cumplimiento.

Una vez en poder del Órgano de Cumplimiento de la denuncia podrá resolver lo que proceda si no fueran necesarias ulteriores gestiones; o bien podrá decidir la continuación de la investigación de los hechos denunciados, u otros relacionados y conocidos como consecuencia de las investigaciones previas.

En ambos casos, se evaluará y describirá en el correspondiente informe la debilidad del control interno en su caso detectada, y se propondrán las consiguientes mejoras en los sistemas de prevención y control.

## **7. FORMACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PENALES. OBLIGACIONES DE DIRECTIVOS Y EMPLEADOS. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**

### **7.1. Formación.**

a) FUNDACION CANARIA UNION DEPORTIVA LAS PALMAS procurará mantener informados a sus directivos y empleados sobre el contenido del presente Manual, así como sobre los sistemas de prevención de delitos y comportamientos de riesgo.

b) A los nuevos empleados y a los nuevos y actuales empleados de estructura se les proporcionará una copia del presente Manual y sus anexos si los hubiere, debiendo los mismos suscribir el correspondiente documento en el que pongan de manifiesto que lo conocen y entienden, y que reconocen su obligación de cumplirlo. A tal fin, se les proporcionará la copia del Manual al menos 24 horas antes de la firma del contrato de trabajo, o si no fuera posible en el momento de la contratación.

### **7.2. Obligaciones de directivos y empleados.**

Todos ellos tienen la obligación de comunicar al Órgano de Cumplimiento Normativo todo acto, comportamiento, suceso o indicio, ocurrido o realizado en el ámbito de actuación de la Fundación, susceptible de ser considerado como ilícito o irregular, utilizando para ello los canales de comunicación antes descritos.

FUNDACION CANARIA UNION DEPORTIVA LAS PALMAS garantiza la indemnidad de la persona que efectúe la oportuna comunicación, por lo que no se podrá tomar medida alguna de represalia contra el informante de buena fe.

### **7.3. Régimen disciplinario.**

La infracción de las obligaciones de los directivos y empleados reseñadas en el presente Manual, o de las normas o regulaciones en el ámbito de las actividades de FUNDACION CANARIA UNION DEPORTIVA LAS PALMAS, dará lugar a la aplicación del régimen disciplinario contenido en el Estatuto de los Trabajadores o en los Convenios en vigor.



## 8. ENTRADA EN VIGOR.

El presente Manual ha entrado en vigor el día 26 de junio de 2018, fecha de su aprobación por el Patronato de FUNDACION CANARIA UNION DEPORTIVA LAS PALMAS.