



**MANUAL DE PROTOCOLOS Y PROCEDIMIENTOS
VERSIÓN 5ª OCTUBRE DE 2024**

Programa de Cumplimiento Normativo



ÍNDICE

Índice

A. Código Ético

B. Protocolos

1. Protocolo de Juego Limpio (versión 2)
2. Protocolo Anticorrupción (versión 3)
3. Protocolo para la Prevención del Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo (versión 3)
4. Protocolo contra las Infracciones del Derecho de la Competencia y delitos relacionados
5. Protocolo Anti-acoso, Antidiscriminación y contra el abuso sexual (versión 2)
6. Protocolo de Contratación Laboral (versión 2)
7. Protocolo de Relaciones con la Administración Pública
8. Protocolo Fiscal
9. Protocolo de Privacidad (versión 2)
10. Protocolo de Publicidad y Relaciones con los Medios
11. Protocolo de Controles Financieros (versión 6)
12. Protocolo de Seguridad
13. Protocolo de Puesta en Conocimiento (versión 3)

C. Código Disciplinario

Anexo I. Cláusula contra las apuestas ilegales y el uso de información privilegiada



A. CÓDIGO ÉTICO

Fecha y nº de versión	Persona responsable	Encargado de aprobación
20/4/2016. Versión 1ª	Ricardo Cantera	Consejo de Administración

INTRODUCCIÓN

El presente documento aprobado por el Consejo de Administración del Club Deportivo Mirandés, S.A.D. (en adelante también, "el Club") con fecha 20 de abril de 2016, expone el conjunto de normas de actuación y los principios generales de gobierno y conducta de nuestro Club, que son de aplicación a todas las personas vinculadas al mismo.

Todas las personas vinculadas al Club 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 contrarias a los principios éticos o puedan empañar o perjudicar la imagen de nuestro Club.

Los principios establecidos en el presente Código Ético serán desarrollados a través de los Protocolos y mecanismos de control incorporados en el Manual del Programa de Cumplimiento Normativo del Club en el momento de aprobación del mismo y cualesquiera otros que pudieran ser incorporados en un futuro.

Nuestro compromiso y cultura deportiva se basa en los siguientes principios rectores:

A. Integridad y Ética

Nuestro Club se rige por los más estrictos estándares de ética y con la máxima integridad. Todas aquellas personas que tengan relación con el Club, sea ésta laboral o no, sean Deportistas Profesionales o no, están obligadas a desarrollar sus actividades siguiendo los más elevados estándares éticos, y velando en todo momento por la buena reputación del Club. Todos somos parte del Club, y como parte del mismo, nos conducimos en nuestra actividad bajo los más elevados estándares de Ética e 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 nuestros inicios 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 0 con la violencia, discriminación, acoso, racismo, xenofobia o intolerancia en el deporte

El deporte es una actividad desarrollada por personas libres, que se basa en el respeto, la diversidad y la igualdad entre las personas. Además, es un factor de integración intercultural. Mostramos nuestro radical rechazo a 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 toleraremos conductas de acoso, moral o sexual, físico o verbal, así como manifestaciones de intolerancia de cualquier naturaleza. Pondremos todas las medidas que sean necesarias para prevenir y, si fuera necesario, erradicar este tipo de manifestaciones.

D. Tolerancia 0 con cualquier modalidad corrupción

Expresamos nuestro más absoluto rechazo a cualquier modalidad de corrupción, incluyendo en este concepto aquellas conductas destinadas a manipular el resultado de la competición, a realizar apuestas ilegales, sobornos, cohecho o conflictos de intereses. Estos actos son incompatibles con el espíritu deportivo y alteran la esencia del mismo provocando rechazo en la Sociedad y desarraigo en nuestra afición. Estableceremos todos los mecanismos que sean necesarios para prevenir este tipo de conductas.

E. Esfuerzo y Superación

Estos principios definen nuestro Club, y se ven por ello reflejados en nuestro himno. Ya desde la fecha de nuestro nacimiento allá por 1927, el Club Deportivo Mirandés se ha caracterizado por ser un pequeño Club, pero con grandes dosis de esfuerzo y superación materializadas en la trayectoria deportiva del gran Club que formamos.

F. Compromiso Social

Nuestra ciudad, Miranda de Ebro, siempre ha mostrado un gran compromiso con nuestro Club. Como contrapartida al enorme grado de compromiso que la población de Miranda de Ebro muestra por nuestro Club, la voluntad del Club Deportivo Mirandés es devolver con creces dicho compromiso. Para ello, facilitamos y participamos en todas las actividades deportivas de nuestra localidad fomentando y favoreciendo la práctica del deporte entre nuestros jóvenes, fomentando la inclusión social e inculcando los valores del Deporte a nuestros jóvenes. Valores como: Respeto, Competitividad, Trabajo en Equipo o Compañerismo.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Código Ético es de obligado cumplimiento para todas aquellas personas vinculadas con el Club, ya sea esta vinculación laboral o de otra naturaleza (junta directiva, jugadores, personal técnico, médico, otros empleados, intermediarios, agentes, representantes, proveedores, patrocinadores...), en adelante, "Personas Vinculadas".

Toda Persona Vinculada con el Club deberá firmar una declaración en la que certifica haber leído, comprendido y que acuerda adherirse al Código Ético, obligándose por ello a cumplir con todas y cada una de las pautas y reglas establecidas en el mismo y en la totalidad de Protocolos y Controles que acompañan al mismo e integran el Manual de Cumplimiento Normativo. Se prevén sanciones disciplinarias ante cualquier incumplimiento de lo previsto en este Código Ético, de conformidad a lo establecido tanto en el Convenio Colectivo que resulte de aplicación, como en el Código Disciplinario del Club.

Así, en los contratos que se suscriban por parte del Club con terceras partes tales como agentes, intermediarios, representantes, colaboradores proveedores o patrocinadores, se deberá incluir la siguiente cláusula de adhesión al presente Código Ético:

(nombre del agente, intermediario, representante, colaborador, proveedor o patrocinador, S.A./S.L.) por medio de la suscripción de la presente cláusula declara conocer el Código Ético del Club Deportivo Mirandés, S.A.D., que se adjunta como documento nº X al presente contrato, obligándose al cumplimiento de los requisitos, principios y disposiciones que en él se contienen. Asimismo, acepta y consiente que el incumplimiento o infracción de cualesquiera de sus requisitos, principios y disposiciones habilitará al Club Deportivo Mirandés a la resolución del presente

contrato, además de a la interposición de la correspondiente demanda por los daños y perjuicios que dicho incumplimiento hubiere ocasionado o hubiere sido susceptible de ocasionar al Club Deportivo Mirandés, S.A.D. cuando así proceda.

CONFLICTOS DE INTERESES

A diario tratamos con personas o sociedades que mantienen relaciones comerciales con el Club (proveedores, clientes, terceros). Es importante que cualquiera de las decisiones que tomemos esté motivada por el interés del Club y no por intereses o relaciones personales.

Un conflicto de interés puede surgir si las personas relacionadas con el Club 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 al Club. Si tienes dudas sobre alguna actividad que pudiera generar un conflicto de intereses, acude al Órgano de Supervisión y Control.

CONTRA EL SOBORNO

En el Club Deportivo Mirandés, S.A.D. mostramos nuestro firme y profundo rechazo y repulsa hacia cualquier modalidad de soborno.

Queda terminantemente prohibido ofrecer o aceptar sobornos o cualquier otra forma de beneficio ilícito. El soborno puede adoptar muchas formas, entre ellas: dinero, regalos o gratificaciones, comisiones ilegales, descuentos injustificados o comisiones excesivas, bonificaciones, gastos o contribuciones políticas o benéficas inusuales o encubiertas, ofrecimiento de trabajo remunerado o cualquier otro beneficio que tenga un valor para quien lo recibe.

Por esta razón, sólo aceptaremos obsequios u otros beneficios de personas del Club o terceros, o en relación con intermediarios, siempre que:

- a) tengan un valor simbólico o irrelevante;
- b) no conlleven ningún tipo de influencia sobre nuestras actividades oficiales o su ámbito
- c) no contravengan nuestras obligaciones;
- d) no deriven beneficios económicos indebidos o de otra índole;
- e) 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 Protocolo Anticorrupción del Club.

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

En ningún caso ofreceremos o aceptaremos de ninguna persona del Club o ajeno, ninguna cantidad de dinero en efectivo o en forma equivalente al mismo.

No podremos ser reembolsados por el Club por los costos de familiares o asociados que nos acompañen a eventos oficiales, salvo que lo permita expresamente el Club. Tales permisos deberán hacerse por escrito.

Nos abstendremos 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.

Estas prohibiciones se aplican a todas las Personas Vinculadas al Club y a todas aquellas personas o entidades con las que se relacione el Club, ya sean, proveedores, representantes, agentes, intermediarios, colaboradores, etc.

COHECHO Y CORRUPCIÓN

No participaremos o nos asociaremos, 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 pasivamente, en compañías, empresas, organizaciones, etc., que promuevan, concierten, organicen o dirijan dichas actividades o transacciones.

En este sentido

1. No realizaremos, nosotros mismos o por persona interpuesta, apuestas sobre un partido que afecte al Club.
2. No realizaremos apuestas sobre un partido correspondiente a una competición en la que el Club participe. Esto incluye competiciones en las que el Club tenga previsto jugar pero que no se hayan iniciado y competiciones en las que el Club haya sido eliminado.
3. No solicitaremos o instruiremos a un tercero para que realice una apuesta en caso de poseer información privilegiada en relación con:
 - El resultado de un partido de la propia competición.
 - Cualquier circunstancia dentro del curso de un partido/s (número de tarjetas, saques de esquinas...).
 - Cualquier otro hecho o circunstancia de la que se tenga noticia previa que afecte a nuestro Club o a cualquier otro Club que participe en la misma competición.

El Club Deportivo Mirandés S.A.D. está profundamente comprometido con la integridad y el juego limpio en todas sus acepciones, incluyendo la integridad financiera. Para ello, se ha introducido en las normas internas de nuestro Club un estricto protocolo de controles de caja destinado a evitar salidas irregulares de caja que puedan ser destinadas al amaño de partidos u ofrecimiento de sobornos a terceros, así como una cláusula destinada a evitar las apuestas ilegales y el uso de información privilegiada.

Nos abstendremos de comportamientos o actividades que pudieran interpretarse como una conducta inapropiada o pudiera despertar sospechas de ello, tal como se describe en los anteriores apartados.

CONTRA EL ACOSO

El Club Deportivo Mirandés, S.A.D. valora la amplia y enriquecedora diversidad de todas las personas a él vinculadas. Creemos que la diversidad contribuye de manera muy positiva al éxito de nuestro Club. Con diversidad nos referimos 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 del Club 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. Estas previsiones se recogen más detalladamente en el Protocolo contra el Acoso y la Discriminación del Club.

De esta manera, no atentaremos 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.

1. Respetaremos la integridad de todo individuo, es decir, el respeto, la protección y la salvaguarda de los derechos personales de cada persona con la que tengamos trato, directo o indirecto.
2. Está prohibido el acoso moral que definimos 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.
3. Está prohibido el acoso sexual que definimos como un contacto físico deliberado o comportamiento sexual no deseado por parte de quien lo sufre o un acercamiento físico excesivo e innecesario.

SEGURIDAD EN EL TRABAJO

El Club está firmemente convencido de que tenemos que proporcionar a todas las Personas Vinculadas un lugar de trabajo seguro y acorde con la legislación de prevención de riesgos laborales. Por ello, proporcionamos un lugar de trabajo seguro, saludable y adaptado a todas nuestras Personas Vinculadas, dependiendo de su puesto dentro del Club.

En el mismo sentido, prohibimos expresamente acudir al lugar de trabajo bajo la influencia de cualquier tipo de droga o sustancia tóxica, psicotrópica o estupefaciente, así como el consumo de alcohol mientras se estén desempeñando las funciones encomendadas.

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

Indicaremos a nuestros compañeros que están realizando una actividad no segura en caso de ser así.

PROTECCIÓN DE DATOS Y USO DE MEDIOS INFORMÁTICOS

El Club Deportivo Mirandés, S.A.D. respeta firmemente el ámbito privado de todas las Personas Vinculadas por el presente Código Ético.

Se protegerán de una forma absoluta los datos personales de todos sus miembros.

OBLIGACIÓN DE PUESTA EN CONOCIMIENTO

Como empleado o persona vinculada profesional o laboralmente al Club Deportivo Mirandés, S.A.D., esperamos de tí la inmediata comunicación de cualquier conducta sospechosa de constituir una violación al presente Código Ético, o a cualquier Política, Protocolo o Procedimiento que conforme el Programa de Cumplimiento Normativo, y del mismo modo a cualquier disposición legal que resulte de aplicación.

Si observamos o sospechamos la existencia de una conducta inapropiada o contraria a lo expuesto en este Código Ético o a cualquiera de las disposiciones recogidas en el Manual de Cumplimiento Normativo, tenemos la obligación de notificarlo al Club. El hecho de no informar podría tener consecuencias negativas para el Club Deportivo Mirandés, y/o las personas afectadas.

Cualquier información, denuncia, queja o comunicación deberá ser dirigida a tu inmediato superior jerárquico o en su defecto, al Director General del Club, al Órgano de Supervisión y Control o puesta en conocimiento a través de la dirección de correo electrónico responsablenorma@cdmirandes.com.

La información recibida será tratada con la mayor seriedad y resuelta con la mayor prontitud. Toda la información proporcionada será tratada de forma confidencial.

El Club 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. Llevaremos a cabo todas las acciones posibles para garantizar la confidencialidad de todas las opiniones expresadas y la información recibida. Investigaremos exhaustivamente cada alegación de represalia y se aplicarán medidas disciplinarias a los responsables de las mismas en caso de ser probadas, de conformidad a lo establecido tanto en el Convenio Colectivo que resulte de aplicación, como en el Código Disciplinario del Club.

El Club Deportivo Mirandés S.A.D. 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 Protocolo a través del Órgano de Supervisión y Control.



1. PROTOCOLO DE JUEGO LIMPIO

Fecha y nº de versión	Persona responsable	Encargado de aprobación
10/03/2020. Versión 2ª	Ricardo Cantera	Consejo de Administración

1. OBJETIVO Y FINALIDAD

Uno de los valores rectores del Club Deportivo Mirandés, S.A.D. (en adelante, el "Club") es el Juego Limpio. El concepto de Juego Limpio va mucho más allá de lo puramente normativo, defendiendo valores tales como el respeto y el espíritu deportivo. Nuestro Club adopta una posición de Tolerancia Cero frente a todo lo que implique la violación de ese Juego Limpio: los amaños de partidos, las apuestas ilegales y el uso de información privilegiada, el dopaje, la violencia física y verbal, la discriminación y la corrupción.

El objetivo de este protocolo es establecer cuáles son las reglas mínimas para proteger el espíritu deportivo, especialmente en tres áreas de particular importancia en el mundo del fútbol profesional y en la sociedad:

- a) Los intentos de manipulación del resultado final con objetivos clasificatorios.
- b) El uso de la información confidencial o privilegiada para realizar apuestas, y
- c) Los comportamientos mixtos consistentes en la manipulación o alteración del transcurso de los partidos con el objeto de llevar a cabo apuestas en el uso de dicha información previa.

Cualquier conducta encaminada a la realización de estos comportamientos impacta y perjudica gravemente la reputación del Club y el compromiso que el mismo tiene hacia sus aficionados y hacia la sociedad en su conjunto. Por ello, serán castigadas con las medidas disciplinarias que corresponda, tanto en el ámbito legal como profesional.

El presente Protocolo recoge las recomendaciones emanadas de organismos internacionales así como las emitidas por la Liga de Fútbol Profesional en relación con su objeto, y más particularmente las contenidas en el Manual de Buenas Prácticas en Apuestas y Partidos de fútbol profesional de la Liga de Fútbol Profesional.

2. AMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo se aplica a toda persona física o jurídica, vinculada con el Club o con cualquiera de los miembros que integran el mismo, y, en especial, a aquéllos que intervienen directamente en las competiciones deportivas o que puedan tener información confidencial en relación a algún aspecto de las mismas: jugadores, técnicos, entrenadores, personal médico del Club, otros empleados y personal, directivos y terceros (por ejemplo, agentes).

DEFINICIONES

Por "**Club**", se entenderá el Club Deportivo Mirandés, S.A.D.

Por "**Persona o Personas Vinculadas al Club**", se entenderá cualquier persona física o jurídica relacionada con el Club o con cualquiera de los miembros que integran el mismo, esto es, representantes legales, administradores, directivos, jugadores profesionales, técnicos, empleados o colaboradores.

Por "**competiciones deportivas**", se entenderá cualquier acontecimiento, prueba, encuentro o competición deportiva en el que sea parte el Club.

Por "**manipulación de competiciones deportivas o amaño de partidos o competiciones deportivas**", se entenderá cualquier acuerdo, acción u omisión cuya finalidad sea predeterminar alterar deliberada y fraudulentamente el resultado de una prueba, encuentro o competición deportiva en la que el Club participe con la finalidad última de obtener un beneficio o ventaja indebida de cualquier clase, para sí o para un tercero y eliminando la imprevisibilidad de la competición.

Por "**apuesta deportiva o apuesta**" se entenderá, la entrega de una cantidad de dinero con la expectativa de obtener un premio dinerario, en caso de que se produzca un hecho futuro e incierto relacionado con un encuentro, prueba o competición deportiva.

Por "**información privilegiada**" se entenderá, aquella información, que no siendo pública, está en poder de una persona en virtud de su cargo y puede reportar beneficios o ventajas a quien la obtenga.

"Dopaje deportivo-administrativo": el dopaje es un concepto muy amplio que desde el punto de vista deportivo-administrativo supone la utilización por parte de un deportista o atleta de cualquier sustancia ajena al organismo humano o cualquier sustancia fisiológica tomada en cantidades anormales o por una vía anormal, con la única intención de aumentar artificial y deshonestamente el rendimiento competitivo. Asimismo, también suponen conductas de dopaje el asistir, alentar, ayudar, incitar o encubrir una infracción de las normas contra el dopaje o cualquier infracción de las normas antidopaje por parte de un atleta o cualesquiera miembros de su entorno como pueden ser médicos o entrenadores.

"Dopaje penal": desde el punto de vista del Código penal español, el dopaje se entiende como prescribir, proporcionar, dispensar, suministrar, administrar, ofrecer o facilitar, sin justificación terapéutica sustancias o grupos farmacológicos prohibidos y/o métodos no reglamentarios que puedan poner en peligro la vida o la salud de los deportistas a quienes se suministren con la finalidad de aumentar sus capacidades y, así, tener la virtualidad de modificar, o alterar las competiciones.

3. NORMAS EN RELACIÓN CON LAS APUESTAS

Dentro del Club y frecuentemente derivado de sus funciones, ciertas personas pueden acceder a información interna privilegiada cuyo uso, sea por el que la posee o por un tercero a quien se le facilita, resulta desleal desde la perspectiva del Juego Limpio, pudiendo permitir la obtención de un lucro - personal o para terceros- a través de las apuestas deportivas.

Las apuestas en el mundo del fútbol se encaminan a apostar a favor y/o en contra de los resultados de los partidos y competiciones y también sobre circunstancias que puedan producirse en el transcurso de los mismos (como por ejemplo el número de tarjetas rojas en un partido).

No es necesario a los efectos del presente protocolo que las apuestas deportivas se hagan en casas de apuestas convencionales. Apostar on-line, por teléfono o en persona se regula a través del presente protocolo. Tampoco es necesario que las apuestas se hagan a través del uso, directo o indirecto por parte de quien apueste, de información privilegiada para que las mismas queden sujetas a las reglas establecidas en este protocolo. Todos aquellos supuestos aquí contemplados como no permitidos serán considerados como tales, independientemente del uso o no de información privilegiada para llevarlos a cabo.

Las mínimas reglas que toda persona a la cual se aplica el presente protocolo debe observar son:

- No realizar, por sí o por persona interpuesta, apuestas sobre un partido que afecte al Club.
- No realizar apuestas sobre un partido correspondiente a una competición en la que el Club participe. Esto incluye competiciones en las que el Club tenga previsto jugar pero que no se hayan iniciado y competiciones en las que el Club haya sido eliminado.
- No solicitar o instruir a un tercero para que realice una apuesta en caso de poseer información privilegiada en relación con:
 - El resultado de un partido de la propia competición
 - Cualquier circunstancia dentro del curso de un partido/s (número de tarjetas, saques de esquinas...);
 - Cualquier otro hecho o circunstancia de la que se tenga noticia previa que afecte a nuestro Club o a cualquier otro Club que participe en la misma competición.

En caso de los jugadores, no afectará a las prohibiciones anteriores el hecho de estar lesionado o suspendido.

Estas reglas se aplican tanto en relación a competiciones nacionales como internacionales.

4. NORMAS EN RELACIÓN CON EL USO DE INFORMACIÓN PRIVILEGIADA

Información interna, privilegiada o confidencial es aquella a la que se ha tenido acceso a través de la participación en un Club y que no está disponible públicamente (por ejemplo, el inminente fichaje de un jugador). Está prohibido hacer uso de esta información con el propósito de apostar.

Las siguientes conductas se consideran infracciones en este ámbito

- Usar la información interna para realizar una apuesta o instruir a alguien para que la realice en su propio beneficio;
- Facilitar la información interna a otro aunque sea de un modo negligente (no intencionadamente);

5. NORMAS RELATIVAS AL AMAÑO DE COMPETICIONES DEPORTIVAS

La predeterminación del resultado de un partido o competición deportiva consiste en pactar previamente el resultado del mismo. Por lo general, se hace con ánimo de lucro, con fines deportivos y clasificatorios. Dicha predeterminación puede afectar también a determinadas circunstancias que se produzcan durante el partido y no necesariamente al resultado (por ejemplo, número de tarjetas rojas) con el propósito, generalmente, de realizar apuestas.

Cualquier tipo de conducta tendente a la alteración, manipulación o predeterminación de partidos o competiciones está prohibida. Entre ellas, las siguientes conductas se consideran infracciones en este ámbito:

- Aceptar de otros u ofrecer a terceros dádivas, regalos o ventaja de cualquier naturaleza con el propósito de influir en el resultado o desarrollo de un partido o competición, tanto si puede ser considerado por parte de quien lo recibe como un incentivo para perder o para ganar.
- No informar inmediatamente al Club o a la autoridad administrativa, policial o judicial competente en caso de tener conocimiento del ofrecimiento, solicitud o aceptación de promesa, regalo o dádiva por un tercero con el propósito de manipular una competición deportiva.

6. NORMAS DE PREVENCIÓN DEL DOPAJE:

El dopaje es una lacra en el mundo del deporte en general. Por ello desde el Club Deportivo Mirandés se considera relevante establecer determinadas normas de actuación destinadas a evitar cualquier tipo de infracción por dopaje, ya sea en el

ámbito deportivo y/o administrativo sancionador o en el penal. Por ello, se establecen las siguientes normas:

1. Los Servicios Médicos del Club Deportivo Mirandés deberán actualizar, con carácter anual, el listado que es aprobado por el Consejo Superior de Deportes en relación a sustancias y métodos prohibidos en el deporte. Dicha actualización se suele publicar en el Boletín Oficial del Estado a finales del mes de diciembre de cada año.
2. Los tratamientos médicos que sean prescritos por los Servicios Médicos del Club Deportivo Mirandés, incluirán el debido consentimiento informado a los deportistas que lo reciben, por medio del cual, se certifique que, entre los fármacos que se prescriben en el tratamiento, no se incluye ninguna sustancia prohibida de acuerdo a la lista vigente de sustancias y grupos farmacológicos prohibidos y de métodos no reglamentarios, de dopaje en el Deporte. Asimismo, se recabará el conocimiento por parte de los deportistas que dichos tratamientos no incluyen sustancia prohibida alguna y su conformidad con el tratamiento prescrito, así como la obligatoriedad de no ingerir o administrarse, por cualquier vía ninguna otra sustancia sin la previa consulta a los Servicios Médicos del Club Deportivo Mirandés.
3. En el caso de que los Servicios Médicos del Club Deportivo Mirandés en el desarrollo de sus funciones detecten valores anómalos o extraños en las analíticas que son periódicamente realizadas a los deportistas, deberán comunicarlo tanto a la Agencia Española de Protección de la Salud en el Deporte como al Órgano de Supervisión y Control del Club.
4. Los miembros de los Servicios Médicos del Club Deportivo Mirandés deberán firmar la siguiente cláusula:

Don/Doña XXX, en su condición de miembro de los Servicios Médicos del Club Deportivo Mirandés, declara conocer y respetar las reglas antidopaje vigentes en el deporte, así como la Lista de sustancias y grupos farmacológicos prohibidos y de métodos no reglamentarios en el Deporte, aprobada mediante Resolución de 11 de diciembre de 2019, de la Presidencia del Consejo Superior de Deportes (BOE número 305, de 20 de diciembre de 2019) y, en consecuencia, se compromete a no prescribir, proporcionar, dispensar, suministrar, administrar, ofrecer o facilitar a deportista alguno, sustancias, grupos farmacológicos y/o métodos prohibidos que se destinen a aumentar las capacidades físicas de los deportistas a los que presta sus servicios.

Asimismo, declara conocer que el incumplimiento de esta cláusula será considerado como un incumplimiento grave y culpable que dará lugar al despido disciplinario del artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores, sin derecho a percibir cantidad alguna. Del mismo modo, el Club Deportivo Mirandés se reserva el derecho a la interposición de las acciones judiciales que procedan en defensa de sus legítimos intereses (penales, civiles, etc).

Asimismo, declara conocer que el incumplimiento de esta cláusula será un incumplimiento grave del contrato suscrito entre el Club Deportivo Mirandés y don/doña XXX/o XXX,S.L/S.A. que habilitará a la resolución unilateral del contrato por parte del Club Deportivo Mirandés. Adicionalmente, el Club Deportivo Mirandés se reserva el derecho la interposición de las acciones judiciales que procedan en defensa de sus legítimos intereses (penales, civiles, etc).

Por último, el Club Deportivo Mirandés para reforzar el conocimiento y facilitar la prevención de estas conductas impartirá, al menos con carácter anual, a todos sus miembros, una sesión de formación que explique estas conductas y el compromiso del Club en su lucha contra ellas.

Por ello, aquella Persona Vinculada que incumpla alguna de estas normas, o se determine que ha colaborado o participado, del modo que sea, en alguna actividad relacionada con el dopaje será sancionada de conformidad con lo establecido en el Código Disciplinario.

7. PROCEDIMIENTO DE COMUNICACIÓN

Todas las personas vinculadas con el Club tienen la obligación de comunicar inmediatamente un incumplimiento o posible vulneración de lo establecido en este protocolo.

La comunicación se hará por correo electrónico con acuse de recibo al Órgano de Supervisión y Control del Club o a través de la dirección de correo electrónico: responsablenorma@cdmirandes.com. La persona podrá también acudir personalmente a la oficina del Órgano de Supervisión y Control, quien estará obligado a dejar constancia, de forma absolutamente confidencial, del objeto de la comunicación, así como de la identidad de la persona que acude a él.

8. FORMACIÓN

Todas las personas vinculadas al Club recibirán una formación para la prevención de delitos que contendrá un apartado relativo a todo aquello contenido en este Protocolo.

9. RÉGIMEN SANCIONADOR

La realización de cualquier conducta que vaya en contra o que no cumpla con lo recogido en el presente Protocolo podrá tener consecuencias disciplinarias de conformidad a lo establecido, tanto en el Convenio Colectivo que sea de aplicación, como en el Código Disciplinario del Club.

En relación al colectivo de los **jugadores de fútbol profesional**, cabe señalar que en el ANEXO V del Convenio Colectivo para la actividad de fútbol profesional, se regula el Reglamento General de Régimen Disciplinario.

Expresamente y en relación a las infracciones recogidas en el presente Protocolo, el artículo 6.10 del Reglamento General de Régimen Disciplinario del Convenio Colectivo para la actividad de fútbol profesional, señala expresamente, como infracción muy grave las actuaciones dirigidas a predeterminar, mediante precio, intimidación o simples acuerdos, el resultado de una prueba o competición.



2.PROTOCOLO ANTICORRUPCIÓN

Fecha y nº de versión	Persona responsable	Encargado de aprobación
25/11/2021. Versión 3ª	Ricardo Cantera y OSC	Consejo de Administración

Versión	Cambio	Responsable	Fecha	Aprobación
Tercera	Due Diligence de Terceros	Ricardo Cantera y OSC	25/11/2021	Consejo de Administración

1. OBJETIVO Y FINALIDAD

El presente Protocolo tiene por objeto establecer buenas prácticas que permitan prevenir, combatir y, en su caso, sancionar toda modalidad o forma de corrupción que pueda afectar, perjudicar o de cualquier otra forma tener una incidencia directa o indirecta en el Club Deportivo Mirandés, S.A.D. (en adelante, el "Club").

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Los criterios y pautas que se contienen y desarrollan en el presente Protocolo son de aplicación a toda persona física o jurídica vinculada con el Club o que se vaya a vincular con el Club y, en especial, a aquéllos directivos, administradores o accionistas que ejercen la gestión o control del Club así como a los jugadores, entrenadores, técnicos y deportistas profesionales vinculados con el Club. Del mismo modo, se aplicarán a todos los terceros que entablen o mantengan una relación comercial, directa o indirecta con el Club o con algún integrante del mismo, (en adelante, "Personas Vinculadas").

3. CONFLICTOS DE INTERÉS

Por conflicto de interés al amparo del presente Protocolo debe entenderse cualquier situación personal que implique que una decisión o acto no se haga en beneficio y provecho del Club en el ejercicio de sus actividades sociales, sino en beneficio particular de la Persona Vinculada o entidad que tiene el dominio de dicha situación.

Una situación de conflicto de interés puede surgir si las Personas Vinculadas con el Club, 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 interés privado o personal toda posible ventaja que redunde en beneficio propio o de personas relacionadas. A estos efectos, se consideran Personas Relacionadas a la persona vinculada el Club: su cónyuge (o persona con quien mantenga una relación afectiva análoga); ascendientes, descendientes y hermanos; y los cónyuges de éstos; así como los ascendientes, descendientes y hermanos del cónyuge; las personas distintas a las anteriores que tuvieran alguna relación contractual o interés económico directo o indirecto; y también las sociedades mayoritariamente participadas o controladas por los anteriores. El conflicto de interés puede darse de diferentes formas:

a) Empleo Externo

Si bien en ciertos casos puede ser admisible que se desarrollen actividades al margen del Club, cualquier tarea o actividad que se realice al margen del Club no debe interferir jamás en la responsabilidad de la Persona Vinculada con el Club frente al mismo. En este sentido no podrán utilizarse herramientas de trabajo o cualquier otro medio material o humano que pertenezca al Club para desarrollar actividades ajenas al mismo (incluidos ordenadores, teléfonos móviles...). En caso de que una persona

vinculada con el Club esté considerando desarrollar cualquier actividad para un tercero relacionado con el mismo (proveedor de servicios, como agente...), deberá contar con la autorización previa del Consejo de Administración.

b) Relaciones familiares y personales

Las Personas Vinculadas al Club no deberán contratar o supervisar (si ya se encuentran trabajando en o para el Club) a Personas Relacionadas sin contar con la autorización previa y escrita de la dirección del Club y del Órgano de Supervisión y Control.

c) Inversiones Económicas

Se entenderá que existe una situación de conflicto de interés cuando una Persona Vinculada tenga algún interés económico importante en un tercero que compita directa o indirectamente con el Club o que, no compitiendo con el Club, pueda afectar al mismo de alguna manera significativa. La situación de conflicto deberá ser inmediatamente comunicada a la dirección del Club y al Órgano de Supervisión y Control, siguiendo el procedimiento que se describe a continuación.

En particular, el deber de evitar situaciones de conflicto de interés, obliga a los administradores a abstenerse de:

- a) Realizar transacciones con el Club, excepto que se trate de operaciones ordinarias, hechas en condiciones estándar y de escasa relevancia, entendiéndose por tales aquellas cuya información no sea necesaria para expresar la imagen fiel del patrimonio, de la situación financiera y de los resultados de la entidad.
- b) Utilizar en nombre del Club o invocar su condición de administrador para influir indebidamente en la realización de operaciones privadas.
- c) Hacer uso de los activos sociales, incluida la información confidencial de la compañía, con fines privados.
- d) Aprovecharse de las oportunidades de negocio del Club.
- e) Obtener ventajas o remuneraciones de terceros distintos del Club y su grupo asociadas al desempeño de su cargo, salvo que se trate de atenciones de mera cortesía.
- f) Desarrollar actividades por cuenta propia o cuenta ajena que entrañen una competencia efectiva, actual o potencial, con el Club o que, de cualquier otro modo, le sitúen en un conflicto permanente con los intereses del Club.

Las previsiones anteriores serán de aplicación también en el caso de que el beneficiario de los actos o de las actividades prohibidas sea una Persona Relacionada al administrador.

3.1. Comunicación de posibles situaciones de conflicto de interés

Toda persona que tenga la sospecha de que puede incurrir o esté incurriendo en una situación de conflicto de interés, deberá comunicar dicha situación por escrito al Órgano de Supervisión y Control del Club.

En la comunicación que se realice, la persona afectada deberá en todo caso indicar, además de su nombre y datos de contacto, si la situación de conflicto de interés le afecta personalmente o a cualquier Persona Relacionada. Del mismo modo, describirá con detalle la situación que diera lugar al conflicto, especificando el objeto y las principales características o condiciones de la decisión o acto. Esta obligación de comunicación surge en la persona afectada desde el momento en que tuviere conocimiento de la posible situación de conflicto de interés.

Como consecuencia de lo anteriormente dispuesto, la persona afectada por el posible conflicto de interés deberá abstenerse de asistir, participar o intervenir en la deliberación o decisión de los asuntos en los que se debata una situación de conflicto de interés salvo que haya obtenido la respuesta favorable del Órgano de Supervisión y Control. En caso de que el Órgano de Supervisión y Control confirme el conflicto de interés la persona afectada deberá abstenerse o cesar inmediatamente en las actuaciones o abstenerse en la toma de decisiones en las que pueda verse afectada o menoscabada su independencia.

En caso de que la persona afectada reciba respuesta del Órgano de Supervisión y Control indicando que no se aprecia conflicto de interés, aquélla podrá realizar sin impedimento ni limitación alguna la actividad o actuación consultada.

4. ACEPTACIÓN Y OFRECIMIENTO DE REGALOS U OBSEQUIOS

4.1 Aceptar o solicitar regalos u obsequios

Los regalos, obsequios o dádivas recibidos por personal vinculado al club, deberán tener en cuenta las siguientes consideraciones:

- a) no debe generar la obligación implícita o la impresión de que se debe algo por haberse recibido el regalo o dádiva (un trato preferente, condiciones más favorables...);
- b) no debe resultar embarazoso ni para el Club ni para quien hace el regalo si su existencia se hiciera pública;
- c) no debe impedir ni condicionar la decisión de aquellos que lo reciben a la hora de decidir que el Club conceda contratos a otras personas competidoras de aquella que haya hecho los regalos.

En cualquier caso, estos regalos, beneficios o ventajas, se deberán notificar por escrito a la Dirección general del Club y al Órgano de Supervisión y Control.

Dicho lo anterior, en ningún caso se aceptará recibir:

- a) dinero en efectivo o equivalentes (certificados o tarjetas de regalos);
- b) regalos que estén prohibidos por la legislación o por las normas internas del Club u otro organismo relacionado con el mismo;
- c) cualquier dádiva, regalo que se entregue como soborno, pago o comisión indebida (por ejemplo. los que se dan para obtener o retener contratos) o
- d) cualquier dádiva o regalo que pueda ser considerado improcedente para el público en general.

Estas reglas se aplican asimismo en relación a regalos u obsequios que, no beneficiando directamente a la Persona Vinculada con el Club, beneficie a una Persona Relacionada.

En caso de cualquier duda acerca de la aceptación o recepción de regalos u obsequios deberán dirigirse personalmente al Órgano de Supervisión y Control del Club.

4.2. Prometer, ofrecer o entregar regalos u obsequios

Todas las personas vinculadas al Club están sometidas a la **prohibición expresa** de prometer, ofrecer o entregar en su calidad de Persona Vinculada al Club cualquier clase de regalo u obsequio, sin haber obtenido la autorización previa del Responsable de Cumplimiento Normativo previa autorización del Consejo de Administración

En ningún caso está permitido prometer, ofrecer o entregar:

- a) dinero en efectivo o equivalentes (certificados de regalos);
- b) regalos que estén prohibidos por la legislación o por las normas internas del Club u otro organismo relacionado con el mismo; o
- c) cualquier dádiva, regalo que se entregue como soborno, pago o comisión indebida (por ejemplo, los que se dan para obtener o retener contratos)
- d) cualquier dádiva o regalo que pueda ser considerado improcedente para el público en general.

5. ACEPTACIÓN Y OFRECIMIENTO DE INVITACIONES A EVENTOS, COMIDAS O VIAJES

5.1. Aceptar, recibir o solicitar invitaciones a eventos, comidas o viajes

El Club conoce y admite que ciertas invitaciones de negocios como comidas, entradas o viajes para eventos o partidos de fútbol, pueden darse con asiduidad en las relaciones comerciales, institucionales o de trabajo con terceros. Para ello el Club, permitirá esas invitaciones siempre que las mismas tengan unos fines comerciales legítimos y respetuosos con la legislación vigente, así como con este Programa de Cumplimiento Normativo y siempre que se cumplan todos y cada uno de los siguientes criterios:

- que estén razonablemente relacionados con un fin comercial legítimo;
- que no se acepten o reciban en forma de soborno, pago, retribución o comisión indebida.

En cualquier caso, queda expresamente prohibido aceptar, solicitar o recibir cualquier clase de invitación o viaje prometido, ofrecido o entregado por:

- a) cualquier autoridad o funcionario público o miembro de cualesquiera Federación, nacional o internacional, Liga Profesional, o cualquier miembro de cualquier entidad deportiva competidora con el Club Deportivo Mirandés, S.A.D.
- b) cualquier tercero o persona vinculada al Club, con el objetivo de suscribir, conseguir, mantener o renovar cualquier tipo de contrato de suministro de servicios, venta de mercancías.
- c) cualquier rival o contrario de las pruebas, encuentros o competiciones en las que participe el Club que se destine a obtener un beneficio o ventaja de aquel que lo promete, ofrece o entrega.

5.2. Prometer, ofrecer o entregar invitaciones a eventos, comidas o viajes

Del mismo modo que en el apartado anterior, se establece la **prohibición expresa** de prometer, ofrecer o entregar invitaciones o viajes a terceras partes que no estén directamente relacionados con la actividad legítima del Club.

No estarán permitidas aquellas invitaciones o viajes que se destinen a la asistencia de partidos de fútbol o actos relacionados. En el caso de ser necesario, deberá obtenerse autorización expresa y por escrito del Responsable de Cumplimiento Normativo del Club previa autorización del Consejo de Administración.

6. DUE DILIGENCE DE TERCEROS

El Club Deportivo Mirandés, S.A.D. realiza, con carácter previo a la contratación de terceros informes de *Due Diligence* de terceros que se orientan a comprobar, mediante el filtrado de datos de dichos terceros en bases de datos de sanciones nacionales, internacionales y noticias adversas (denominación social, CIF, nombre

del representante y DNI) la posible existencia de dichas sanciones, noticias adversas y/o cualesquiera riesgos que pudieran impactar negativamente en el Club Deportivo Mirandés. Todo ello, de cara al establecimiento de medidas adicionales de control o a descarta la contratación del tercero de que se trate.

Las mencionadas *Due Diligence* de terceros serán realizadas sobre aquellos que:

- No sean de conocimiento público;
- Sean de carácter internacional;
- No se haya trabajado con los mismos con anterioridad;
- Siempre que el Órgano de Supervisión y Control lo considere necesario.

El proceso para la realización de estas *Due Diligence* consistirá en la remisión por parte del Director General y Presidente del Órgano de Supervisión y Control, al miembro asesor externo del citado Órgano, los datos del tercero al filtrar. Una vez recibidos dichos datos, el miembro asesor externo del Órgano de Supervisión y Control realizará los oportunos filtrados e informará de sus resultados al Órgano de Supervisión y Control para la toma de decisiones que procedan. Del mismo modo, el miembro asesor externo del OSC, llevará el oportuno registro de las *Due Diligence* realizadas, los resultados obtenidos y las medidas llevadas a cabo sobre cada uno de los terceros.

7. PROCEDIMIENTO DE COMUNICACIÓN

Todas las Personas Vinculadas con el Club tienen la obligación de comunicar inmediatamente un incumplimiento o posible vulneración de lo establecido en este Protocolo.

La comunicación se hará por correo electrónico con acuse de recibo al Órgano de Supervisión y Control del Club o a través de la dirección de correo electrónico: responsablenorma@cdmirandes.com. La persona podrá también acudir personalmente a la oficina del Director General, quien estará obligado a dejar constancia, de forma absolutamente confidencial, del objeto de la comunicación, así como de la identidad de la persona que acude a él.

8. FORMACIÓN

Todas las Personas Vinculadas al Club recibirán una formación para la prevención de delitos que contendrá un apartado relativo a todo aquello contenido en este Protocolo.

9. RÉGIMEN SANCIONADOR

La realización de cualquier conducta que vaya en contra o que no cumpla con lo recogido en el presente Protocolo podrá tener consecuencias disciplinarias de conformidad a lo establecido, tanto en el Convenio Colectivo que sea de aplicación, como en el Código Disciplinario del Club



3. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL BLANQUEO DE CAPITAL Y LA FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO

Fecha y nº de versión	Persona responsable	Encargado de aprobación
25/11/2021. Versión 3ª	Ricardo Cantera	Consejo de Administración

Versión	Cambio	Responsable	Fecha	Aprobación
Tercera	Cláusulas de titularidad bancaria	Ricardo Cantera	25/11/2021	Consejo de Administración

1. INTRODUCCIÓN

El Club Deportivo Mirandés, S.A.D. (en adelante, el "Club") está comprometido y colabora de forma decidida con los esfuerzos e iniciativas, tanto nacionales como internacionales, para prevenir el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo. Por tanto, el órgano de administración del Club, en cumplimiento de sus responsabilidades en cuanto a la preparación y aprobación de las políticas de cumplimiento normativo y prevención de delitos, dicta el presente protocolo para la prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo (en adelante, el "Protocolo").

El Protocolo ha sido redactado sobre la base de la Ley 10/2010, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo y el Real Decreto 304/2014, de 5 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo (en adelante, la "Normativa Aplicable").

2. FINALIDAD

La finalidad del presente Protocolo es el establecimiento de las reglas y los procedimientos necesarios para que todos los administradores, representantes legales, directivos, empleados y colaboradores del Club (en adelante, "Personas Vinculadas"), así como el propio Club, puedan cumplir con la legislación vigente en relación con la prevención y detección de posibles supuestos constitutivos de una actividad de blanqueo de capitales, así como la de impedir que el Club pueda ser utilizado en actividades de "lavado" de dinero o la financiación del terrorismo.

Se considera blanqueo de capitales las siguientes actividades:

1. La conversión o la transferencia de bienes (dinero), a sabiendas de que dichos bienes proceden de una actividad delictiva o de la participación en una actividad delictiva, con el propósito de ocultar o encubrir el origen ilícito de los bienes o de ayudar a personas que estén implicadas a eludir las consecuencias jurídicas de sus actos.
2. La ocultación o el encubrimiento de la naturaleza, el origen, la localización, la disposición, el movimiento o la propiedad real de bienes (dinero) o derechos sobre bienes, a sabiendas de que dichos bienes proceden de una actividad delictiva o de la participación en una actividad delictiva.
3. La adquisición, posesión o utilización de bienes (dinero), a sabiendas, en el momento de la recepción de los mismos, de que proceden de una actividad delictiva o de la participación en una actividad delictiva.
4. La participación en alguna de las actividades mencionadas en los números anteriores, la asociación para cometer este tipo de actos, las tentativas de perpetrarlas y el hecho de ayudar, instigar o aconsejar a alguien para realizarlas o facilitar su ejecución.

Se considera financiación del terrorismo, el suministro, el depósito, la distribución o la recogida de fondos o bienes, de forma directa o indirecta, con la intención de utilizarlos o con conocimiento de que serán utilizados para la comisión de delitos de terrorismo tipificados en el Código Penal.

El objetivo del Protocolo es garantizar frente a terceros y ante los órganos judiciales y administrativos que el Club ejerce sobre sus administradores, directivos, empleados y demás personas dependientes el debido control de potenciales situaciones de riesgo de delito o incumplimiento de la legislación aplicable, tanto dentro del territorio nacional como en el extranjero, todo ello de conformidad con la Normativa Aplicable.

En España, la vigilancia y el control de los riesgos relacionados con el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo corresponde al Servicio Ejecutivo de la Comisión de Prevención del Blanqueo de Capitales e Infracciones Monetarias (SEPBLAC).

El Protocolo es de obligado conocimiento, cumplimiento y aplicación por parte del Club, así como por todas las personas a él vinculadas, por lo que estará a disposición de todos para su consulta.

Es recomendable la revisión periódica del Protocolo con la finalidad de actualizarlo a las posibles modificaciones de la legislación aplicable o a otras potenciales variaciones derivadas de nuevas relaciones comerciales o transacciones que pueda acometer el Club.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Protocolo es de aplicación a todas las Personas Vinculadas al Club, no obstante, las personas que actúen como representantes del Club frente a terceros deberán tener aún mayor cuidado, si cabe, en la aplicación de sus previsiones.

Existen muy diversas actividades relacionadas con el fútbol que son especialmente susceptibles de verse expuestas a una potencial comisión de delitos o irregularidades relacionadas con el blanqueo de capitales o la financiación del terrorismo. Entre ellas, destacan la inversión, transmisión o venta de acciones de un Club, los negocios relacionados con los traspasos, cesión o venta de jugadores o de sus derechos económicos, las apuestas deportivas, la obtención de financiación por parte de terceros distintos a entidades financieras los derechos de imagen y patrocinio, la publicidad o el uso de sustancias prohibidas, así como las transacciones y contratos que tengan por objeto dichas actividades.

En particular, deben examinarse con especial cuidado aquellas operaciones en las que concurren factores que impliquen un aumento del riesgo y que, por ende, requieren la mayor diligencia posible, tales como aquellas en las que se proponga el uso de dinero en efectivo (cheques al portador, o cualquier otro medio físico, incluidos los electrónicos, concebido para ser utilizado como medio de pago al portador), las

transacciones internacionales (especialmente con personas o entidades residentes en países considerados como paraísos fiscales o que no sigan las normas internacionales de prevención de blanqueo de capitales), operaciones con personas con responsabilidad pública o vinculadas a éstas o la utilización de sociedades interpuestas.

En relación con los viajes al extranjero, es importante tener presente que no está permitida la salida o entrada del territorio nacional portando importes en metálico o a través de cheques u otros documentos de pago al portador por importes iguales o superiores a diez mil euros (10.000 €), sin cumplimentar y presentar previamente el correspondiente modelo de declaración que deberá ser exhibido ante los Servicios de Aduanas.

Así pues, es necesario tener muy presente el Protocolo en las operaciones que se realicen con terceros, esto es, otros clubes de fútbol, jugadores y técnicos, patrocinadores, medios de comunicación, proveedores, inversores privados, agentes de futbolistas, administraciones públicas, autoridades fiscales y propietarios de inmuebles (en adelante, los "Terceros").

El Protocolo debe ser coherente y consistente con la normativa española reguladora de esta materia y al tiempo considerar la aplicación de otras normas de carácter sectorial o derivadas de la legislación de otros países que, por la actividad del Club, pudieran ser de aplicación, para evitar así cualquier tipo de incongruencia.

4. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

De acuerdo con la Normativa Aplicable, los clubes deportivos no son sujetos obligados y, por tanto, no se les requiere la aplicación activa de las medidas de diligencia debida en la lucha contra los delitos de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo. No obstante, como personas jurídicas que participan regularmente en el tráfico comercial y forman parte de un circuito de operaciones que por sus circunstancias están expuestas a la comisión de este tipo de delitos, es muy importante que el Club establezca unos principios de actuación para todas sus Personas Vinculadas que evite los supuestos susceptibles de delito y, en caso de que tuvieran lugar las conductas tipificadas como delito a consecuencia de la actuación indebida de alguno de ellos, excluir o minorar la responsabilidad penal del propio Club como persona jurídica.

4.1 Obligación de formalizar por escrito la relación con Terceros

Antes de iniciar una relación comercial, ya sea de naturaleza habitual o no, y previamente a la ejecución de una transacción con un Tercero, se deberá formalizar la relación en un acuerdo escrito que comprenderá la siguiente cláusula:

[*Introducir nombre o razón social del tercero] manifiesta su absoluto rechazo a cualquier práctica de blanqueo de capitales o financiación del terrorismo y que cumple, estricta y rigurosamente, con las obligaciones que le son aplicables conforme

a la regulación vigente para la prevención de los mismos. En este sentido, [*introducir nombre o razón social del tercero] declara y garantiza que la procedencia de los fondos/activos que se entregan al Club Deportivo Mirandés en virtud del presente contrato no proceden de ninguna actividad ilegal o que pudiera resultar ilegal. Asimismo, declara que el origen del patrimonio de [*introducir nombre o razón social del tercero] procede de actividades empresariales legales y, en ningún caso, proceden, ya sea directa o indirectamente, de actividades ilegales o que pudieran resultar ilegales, ya sea en España o en el extranjero. Como consecuencia de lo anterior, [*introducir nombre o razón social del tercero] exculpa al Club Deportivo Mirandés de cualquier responsabilidad que pudiera derivarse de la falsedad o inexactitud de la presente declaración.

4.2 Certificados de Titularidad de Cuentas Bancarias

El Club Deportivo Mirandés, derivado de sus compromisos con la integridad y la ética, solicita al momento de la formalización de cualesquiera relaciones con Terceros (proveedores, patrocinadores, representantes, agentes, etc) los correspondientes certificados de titularidad de cuenta bancaria, tanto respecto de aquellos terceros a los que en virtud de relación contractual deba realizar pagos, tanto respecto de aquellos que los reciba. Dicha obligatoriedad de aportación de certificados de titularidad bancaria deberá establecerse en los contratos que se suscriban y recabarse con anterioridad a la recepción de cualquier ingreso y/o a la realización de cualquier pago.

Cláusula a incluir en contratos por medio de los cuales el Club se obligue a realizar pagos a terceros: *[*Introducir nombre o razón social del tercero] se compromete al momento de la firma del presente contrato, a la remisión del certificado de titularidad de cuenta bancaria en la cual le será abonado el precio acordado los servicios prestados al Club Deportivo Mirandés. El pago del precio quedará en suspenso hasta la recepción del mencionado certificado de titularidad de cuenta bancaria.*

Cláusula a incluir en contratos por medio de los cuales terceros se obliguen a realizar pagos al Club: *[*Introducir nombre o razón social del tercero], se compromete al momento de la firma del presente contrato a la remisión del certificado de titularidad de cuenta bancaria desde la cual abonará el precio acordado al Club Deportivo Mirandés.*

5. DETECCIÓN, ANÁLISIS Y COMUNICACIÓN DE OPERACIONES SOSPECHOSAS

El objetivo último del Protocolo es instruir a todas las Personas Vinculadas al Club de forma que puedan identificar las conductas, comportamientos, transacciones y operaciones susceptibles de estar vinculadas al blanqueo de capitales o, en su caso, con la financiación del terrorismo.

Es deber de todas las Personas Vinculadas al Club comunicar inmediatamente al Órgano de Supervisión y Control del Club cuando existan indicios o certeza de blanqueo de capitales o financiación del terrorismo.

5.1 Supuestos de riesgo

El acaecimiento de cualquiera de los siguientes supuestos (u otros similares o coincidentes) implica un riesgo de operación susceptible de estar relacionado con delitos de blanqueo de capitales o financiación del terrorismo y, por tanto, la persona vinculada al Club que tenga conocimiento del mismo se abstendrá con carácter inmediato de continuar la relación comercial o transacción y deberá comunicarlo con carácter inmediato al Órgano de Supervisión y Control del Club.

Son supuestos de riesgo los siguientes:

- El Tercero trata de ocultar su identidad, el origen de los fondos que maneja o las razones por las que pretende realizar una determinada transacción.
- El Tercero es una entidad o empresa que no tiene una sede social clara o no tiene un sitio web ni aparece en internet.
- El Tercero pretende realizar pagos en efectivo o utilizar cheques al portador sin una explicación legítima para ello. Por norma general, no está permitido el pago o la recepción de importes en metálico o a través de cheques al portador por importes superiores a novecientos noventa y nueve con noventa y nueve euros (999,99 €).
- El Tercero está recibiendo una financiación desproporcionada en relación con la actividad que pretende realizar o la transacción propuesta.
- La transmisión o propuesta de transmisión de un mismo bien inmueble en periodos cortos de tiempo.
- El Tercero pretende pagar un mayor precio por servicios o transacciones sin un motivo justificado.
- El Tercero, su cónyuge, padres o hijos, es una persona expuesta políticamente (cargo público) o dicha persona expuesta es identificada como beneficiario del Tercero-
- Operaciones a través de agentes que, por su naturaleza, volumen, cuantía, zona geográfica u otras características, difieran significativamente de las usuales u ordinarias del sector.

5.2 Procedimiento de comunicación

Tan pronto como sea detectado un supuesto de riesgo habrá que comunicarlo sin dilación al Órgano de Supervisión y Control en la dirección de correo electrónico puesta a disposición de todos como canal de comunicaciones/denuncias: responsablenorma@cdmirandes.com

6. FORMACIÓN

Todas las Personas Vinculadas al Club Deportivo Mirandés recibirán una formación periódica para la prevención de delitos que contendrá un apartado relativo a la prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo.

7. PROHIBICIÓN DE REVELACIÓN

Cualquier actuación que se realice en cumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, así como la identidad de las personas que hayan realizado las comunicaciones o que sean sujetos de las mismas, tendrá un carácter estrictamente confidencial.

En especial, tiene un carácter confidencial toda aquella información relacionada con una operativa que haya sido comunicada como operativa sospechosa, solicitud de información por parte de las autoridades o análisis realizados por una posible vinculación con el blanqueo de capitales o con la financiación del terrorismo.

8. RÉGIMEN SANCIONADOR

La realización de cualquier conducta que vaya en contra o que no cumpla con lo recogido en el presente Protocolo podrá tener consecuencias disciplinarias de conformidad a lo establecido, tanto en el Convenio Colectivo que sea de aplicación, como en el Código Disciplinario del Club y en el Reglamento de Régimen Interno.



4. PROTOCOLO CONTRA LAS INFRACCIONES DEL DERECHO DE LA COMPETENCIA Y DELITOS RELACIONADOS

Fecha y nº de versión	Persona responsable	Encargado de aprobación
20/4/2016. Versión 1ª	Ricardo Cantera	Consejo de Administración

1. INTRODUCCIÓN

El Club Deportivo Mirandés, S.A.D. (en adelante, el "Club") está comprometido y colabora de forma decidida con los esfuerzos e iniciativas, tanto nacionales como internacionales, para prevenir la comisión de delitos de manipulación de precios. Por tanto, el órgano de administración del Club, en cumplimiento de sus responsabilidades en cuanto a la preparación y aprobación de las políticas de cumplimiento normativo y prevención de delitos, dicta el presente Protocolo contra las infracciones del derecho de la competencia y delitos relacionados (en adelante, el "Protocolo").

El Protocolo ha sido redactado sobre la base del Código Penal y de la normativa de defensa de la Competencia vigente (en adelante, la "Normativa Aplicable"), habiendo sido tenida en cuenta, en particular la Ley 15/2007, de 3 de julio, de Defensa de la Competencia (en adelante, "LDC").

2. FINALIDAD

La finalidad del presente Protocolo es el establecimiento de las reglas y los procedimientos necesarios para que todos los representantes legales, administradores, directivos, jugadores profesionales, técnicos, empleados o colaboradores del Club, y por tanto el propio Club, puedan cumplir con la legislación vigente en materia de defensa de la competencia.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Protocolo es de aplicación y obligado cumplimiento por parte de todos los representantes legales, administradores, directivos, jugadores profesionales, técnicos, empleados, o colaboradores del Club (en adelante, "Personas Vinculadas").

4. DETECCIÓN, ANÁLISIS Y COMUNICACIÓN DE OPERACIONES SOSPECHOSAS

El objetivo último del Protocolo es instruir a todas las Personas Vinculadas de forma que puedan identificar las conductas, comportamientos, transacciones y operaciones susceptibles de estar vinculadas con infracciones de la normativa de competencia.

Es deber de todas las personas involucradas con el Club detectar este tipo de actuaciones y operaciones y comunicarlo al Órgano de Supervisión y Control del Club cuando existan indicios o certeza de infracciones de la normativa de competencia.

4.1 Supuestos de riesgo.

Cuando mantenga contactos con sus competidores (tales como, otros Clubes de fútbol, empresas que prestan servicios de patrocinio o publicitarios de cualquier tipo,

empresas adquirentes de los mismos bienes o servicios que el Club) deben adoptarse todas las cautelas de cara a evitar las siguientes conductas:

- Intercambio de información sobre precios actuales o futuros de productos o servicios comprados o vendidos por el Club o cualquiera de sus accionistas.
- Establecimiento en común, expresa o implícitamente, de los precios de cualquier producto o servicio adquirido o comercializado por el Club, camisetas o cualquier otro equipamiento deportivo, precios de transferencia de jugadores (excepto el acuerdo con el Club de origen o destino), entre otros.
- Celebración de acuerdos de cualquier tipo, escrito u oral, con otros Clubes para fijar precios de cualquier producto o servicio comprado o vendido por el Club.
- Conversaciones con otros Clubes o proveedores acordando no comprar o vender cualquier tipo de productos o servicios a una o varias empresas determinadas.
- Celebración de contratos de suministro en exclusividad con proveedores de material deportivo y/o sponsors o cualquier otro proveedor. Sin autorización expresa, por escrito, del Consejo de Administración

4.2 Procedimiento de comunicación

Todas las Personas Vinculadas con el Club tienen la obligación de comunicar inmediatamente un incumplimiento o posible vulneración de lo establecido en este protocolo.

La comunicación se hará por correo electrónico con acuse de recibo al Órgano de Supervisión y Control del Club o a través de la dirección de correo electrónico: responsablenorma@cdmirandés.com. La persona podrá también acudir personalmente a la oficina del Órgano de Supervisión y Control, quien estará obligado a dejar constancia, de forma absolutamente confidencial, del objeto de la comunicación, así como de la identidad de la persona que acude a él.

5. RÉGIMEN SANCIONADOR

La realización de cualquier conducta que vaya en contra o que no cumpla con lo recogido en el presente Protocolo podrá tener consecuencias disciplinarias de conformidad a lo establecido, tanto en el Convenio Colectivo que sea de aplicación, como en el Código Disciplinario del Club.



5. PROTOCOLO ANTI-ACOSO Y ANTIDISCRIMINACIÓN Y CONTRA EL ABUSO SEXUAL

Fecha y nº de versión	Persona responsable	Encargado de aprobación
10/03/2020. Versión 2ª	Ricardo Cantera	Consejo de Administración

1. INTRODUCCIÓN

El Club Deportivo Mirandés, S.A.D. (en adelante, el "Club") está comprometido con el cumplimiento de la legislación laboral en materia de igualdad y no discriminación, así como en la prevención de cualquier tipo de acoso y/o abuso sexual.

En virtud de lo anterior, el órgano de administración del Club, en cumplimiento de sus responsabilidades, ha promovido la redacción y la aplicación del presente Protocolo antiacoso, antidiscriminación y contra el abuso sexual (en adelante, "el Protocolo").

Este Protocolo tiene entronque en el mandato legal contenido en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres que exige específicamente a los empleadores arbitrar mecanismos para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como arbitrar mecanismos para dar cauce a las denuncias que puedan formular quienes hayan sido objeto de tal acoso, puesto que las mismas podrían tener incluso relevancia penal de conformidad con lo establecido en los artículos 173 y 177 del vigente Código penal. Asimismo, se incluyen en el Protocolo disposiciones para la prevención y detección de conductas que pudieran ser constitutivas de discriminación laboral según establece el artículo 314 del Código penal. Por último, se incluyen disposiciones y medidas orientadas a la prevención, detección y/o erradicación de aquellas reprochables conductas que pudieran ser constitutivas de abusos sexuales, especialmente, aquellas que vayan dirigidas a menores o al colectivo femenino que forma parte del Club.

Por todo lo anterior, se hace indispensable, arbitrar mecanismos para evitar que tales situaciones de acoso moral o sexual, discriminación o abuso sexual puedan producirse en el ámbito de las relaciones laborales, profesionales y/o educativas que realiza el Club y/o sus categorías inferiores. El Club, en este sentido, pretende establecer mecanismos sencillos y eficaces en la lucha de tales situaciones de acoso, así como el establecimiento de mecanismos de denuncia y de protección de los trabajadores, colaboradores o integrantes de cualquier estamento o categoría del Club Deportivo Mirandés que han sufrido o puedan sufrir alguna de estas conductas y que se ven obligados a denunciar tales situaciones.

2. FINALIDAD

Este Protocolo pretende garantizar el respeto a varios principios de carácter constitucional tales como la "dignidad de la persona", la "igualdad" en el trato, la integridad "física y moral", el "derecho al honor intimidad y propia imagen" y a la libre "elección de profesión u oficio".

Específicamente se pretende garantizar, de una parte, que el principio de no discriminación tenga una continuidad durante toda la vigencia de la relación laboral.

De otra parte, dada la gran repercusión social de la actividad del Club y en base del cumplimiento de sus obligaciones legales, este Protocolo tiene la finalidad de garantizar que el comportamiento de todos los empleados está alineado con los valores y principios del Club. Así pues, este Protocolo pretende garantizar que el comportamiento del Club y de los deportistas profesionales, se adecúa a los compromisos adquiridos con la Liga de Fútbol Profesional consagrados en los Estatutos Sociales de la misma.

Del mismo modo, en defensa del principio constitucional de "integridad física y moral" y en cumplimiento de: (i) la Resolución sobre las mujeres y el deporte del Parlamento Europeo; (ii) el Código de Ética Deportiva de la UNESCO; (iii) la Declaración sobre el Acoso y el Abuso Sexual en el deporte del COI, el Club Deportivo Mirandés se propone la adopción de las medidas necesarias para la prevención, detección, investigación y erradicación de posibles conductas de abuso sexual que se puedan cometer en el ámbito del Club y, especialmente, en las categorías inferiores.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El contenido del presente Protocolo afecta a todos los miembros del Club tanto a representantes legales, administradores, directivos, jugadores profesionales, técnicos, empleados o colaboradores, indistintamente de la relación jurídica que tengan con el Club, (en adelante, "Personas Vinculadas").

I. Definiciones

A. Acoso psicológico y moral:

Se define como una exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos–, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud

En virtud de lo anterior, con carácter meramente descriptivo, no limitativo, pueden ser consideradas conductas de acoso moral, entre otras, las siguientes:

- Actuaciones ilícitas que persiguen reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse de forma adecuada con terceros, entre las que pueden incluirse diferentes actitudes, tales como: ignorar la presencia de la víctima, criticar de manera sistemática e injustificada los trabajos que realiza, criticar su vida privada, o juzgar sus decisiones de manera ofensiva;

- Ataques a las relaciones sociales de la víctima con aislamiento social: restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con la víctima, asignarle puestos de trabajo que impliquen un aislamiento de sus compañeros;
- Violencia física: amenazas de violencia física, uso de violencia menor, maltrato físico;
- Agresiones verbales: críticas permanentes del trabajo de la persona, amenazas verbales, gritos, insultos o vejaciones
- Dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique;
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan;
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Acciones de represalia frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con los reclamantes;
- Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador;
- Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas;
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada;
- Impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente;
- Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua;

B. Acoso Sexual

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En virtud de lo anterior, pueden ser consideradas conductas de acoso sexual, entre otras, las siguientes:

- Llamadas telefónicas, cartas, o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual;

- Contacto físico deliberado, no solicitado y no deseado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario;
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras, insinuaciones sexuales molestas, proposiciones y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas se asocian, directamente o por medio de actitudes, a una mejora de las condiciones de trabajo o a la estabilidad en el empleo;
- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- Uso de gráficos, dibujos, fotografías o imágenes de contenido sexualmente explícito;
- Gestos obscenos;
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios;
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador por su condición sexual.

El acoso sexual debe distinguirse de las aproximaciones libremente aceptadas o toleradas y recíprocas, en la medida en que estas situaciones de acoso no son deseadas por la víctima. Un único episodio, no deseado, puede ser constitutivo de acoso sexual.

C. Acoso por razón de sexo y/u orientación sexual

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considera acoso por razón de sexo y/u orientación sexual toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o inferiores jerárquicos, que tiene relación o como causa los estereotipos de género o la orientación sexual, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de la organización y dirección empresarial, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y pudiendo poner en peligro su empleo, en especial, en relación con el acoso por razón de sexo, cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares

Entre otros comportamientos, pueden constituir conductas de acoso por razón de sexo y/o orientación sexual, entre otras, las siguientes:

- Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo en relación con su sexo y/u orientación sexual;

- Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual;
- Impartir órdenes vejatorias;

D. Prácticas Discriminatorias

El establecimiento de las condiciones laborales en el Club obedecerá exclusivamente a criterios objetivos tales como proyección profesional, excelencia física y técnica, relevancia en el mercado del fútbol, capacidad para generar ingresos, antigüedad, experiencia en el sector, conocimientos técnicos, etc. No podrá ser fijado por razón de ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, su orientación sexual, situación familiar o personal, enfermedad o minusvalía, por ostentar la representación legal o sindical de sus compañeros, por el parentesco con otros trabajadores del Club o por el uso de una lengua de las oficiales dentro del estado español. Igualmente el Club, garantiza el ejercicio del derecho a la libertad sindical y/o de huelga.

En caso de que el Club fuera requerido y/o sancionado por una autoridad administrativa como consecuencia de la existencia de una situación acreditada de desigualdad o discriminación, el mismo deberá restablecer, con efectos inmediatos, tal situación alegada de desigualdad, reparando los daños económicos sufridos (en su caso) y, todo ello, sin perjuicio del ejercicio de las acciones legales oportunas por parte del Club para remediar tal situación, o la interposición de los recursos a disposición del Club.

E. Abuso sexual

Lo constituye cualquier acto no violento y sin que medie consentimiento o con consentimiento viciado (menores de 16 años en todo caso) atentatorios contra la libertad y/o indemnidad sexual.

Entre otros comportamientos, pueden constituir conductas de abuso sexual, entre otras, las siguientes:

- Tocamientos.
- Acceso carnal.
- Incitar a un menor a presenciar contenido sexual (adulto desnudo o manteniendo relaciones sexuales, incitar visionado de material pornográfico y/o contenido sexual).

E.1. Procedimiento de actuación en caso de acoso o abuso sexual

Cuando se reciba comunicación en el Club o a través del Órgano de Supervisión y Control, sobre una posible conducta de acoso o abuso sexual en el ámbito del mismo, ésta deberá ser investigada, a la mayor brevedad posible por parte del Órgano de Supervisión y Control atendiendo a los principios que se contienen en el Protocolo de

Canal Ético (confidencialidad, protección de la intimidad y dignidad de las posibles víctimas o presuntos implicados, investigación exhaustiva de los hechos, garantía de actuación adoptando las medidas necesarias (incluidas disciplinarias) e indemnidad frente a represalias.

Por ello, en un primer momento se citará a declarar (en el seno del Órgano de Supervisión y Control) al denunciante o comunicante (en caso de menores a sus padres o tutores) de la presunta situación de acoso o abuso sexual para recabar todos los detalles necesarios para el correcto desarrollo de la investigación, posteriormente, y cuando los hechos descritos sean indiciariamente constitutivos de un presunto delito de acoso o abuso sexual, se deberá citar al presunto autor del hecho para comunicarle la apertura de la investigación y recabar su versión de los hechos.

En atención a lo declarado por las personas intervinientes en la investigación y, siempre que los hechos denunciados sean presuntamente constitutivos de delito, el Club, a través del Órgano de Supervisión y Control, podrá suspender cautelarmente de empleo y sueldo a la persona denunciada por un plazo no superior a 30 días mientras transcurra la investigación.

Una vez concluida la investigación (no podrá durar más de 30 días) y, si los hechos descritos tienen, a juicio del Órgano de Supervisión y Control los indicios claros y suficientes para ser considerados constitutivos de delito, el Club deberá poner los hechos y el resultado de la investigación realizada en conocimiento de la Fiscalía de Menores y/o la Fiscalía Provincial de Burgos para que continúe con los trámites necesarios para la investigación, y en su caso, apertura del procedimiento judicial que corresponda.

En todo caso, el Club Deportivo Mirandés, S.A.D., llevará a cabo todas aquellas actuaciones necesarias para la defensa y protección de los afectados.

II. Medidas Preventivas

Se establecen como Medidas Preventivas del acoso, en cualquiera de sus modalidades, las siguientes:

i) Comunicación:

Es necesario sensibilizar a todas las Personas Vinculadas y garantizar su conocimiento efectivo tanto de la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como de los procedimientos de actuación de este Protocolo, en el caso de producirse. Dicha comunicación subrayará el compromiso de la dirección del Club de garantizar un entorno laboral en el que se respete la igualdad, la dignidad y la libertad de todos los empleados.

ii) Responsabilidad:

Todos los empleados del Club tienen la responsabilidad de no tolerar estas conductas.

iii) Sensibilización:

Esta materia debe ser incluida en los programas de formación existentes en el Club.

En concreto, el departamento de Recursos Humanos, con la colaboración de los Servicios de Prevención o cualesquiera otros expertos que fueran necesarios, deberá promover y ejecutar programas específicos dirigidos a que todas las Personas Vinculadas conozcan a fondo el contenido de la presente política, de tal manera que la misma pueda desplegar su máxima eficacia.

iv) Evaluación de riesgos psicosociales:

Se diseñará y aplicará, con asistencia de los servicios de prevención de riesgos laborales, una adecuada política de evaluación y control de los riesgos psicosociales (en el contexto, a su vez, de una adecuada política de evaluación y control de los riesgos laborales en general). Los servicios de prevención de riesgos laborales, serán los encargados de proponer y promover las acciones preventivas que correspondan en cada caso.

v) Evaluación psicológica y certificado de antecedentes por delitos sexuales

El Club Deportivo Mirandés, S.A.D. en cumplimiento de su obligación de prevención, vigilancia y control respecto de la integridad física y moral de los menores que forman parte del Club realiza, al menos con carácter anual, una evaluación psicológica de aquellos empleados o colaboradores que desempeñan sus funciones con menores, al objeto de detectar posibles indicios de o actitudes que pudieran llevar a deducir que alguno de los empleados o colaboradores que realizan sus funciones con menores pudieran tener ciertas características psicológicas de aquellas atribuibles a individuos con antecedentes por delitos sexuales.

Adicionalmente, y en cumplimiento de su deber de diligencia, el Club recaba de todos aquellos empleados o colaboradores que prestan sus servicios con menores de edad, Certificado acreditativo de inexistencia de antecedentes penales por la comisión de delitos sexuales. El certificado será entregado, con carácter previo a la formalización de la relación laboral, de colaboración o de servicios al Director General del Club, don Ricardo Cantera García.

III. Control y Cumplimiento. Revisión y Formación:

El Órgano de Supervisión y Control es el órgano encargado de controlar que lo contenido en este Protocolo se está aplicando de manera correcta.

No obstante lo anterior, lo contenido en este Protocolo es de obligado conocimiento y cumplimiento para todas las Personas Vinculadas con el Club. La inobservancia de cualquiera de las obligaciones contenidas en el presente Protocolo podría tener consecuencias disciplinarias para la persona infractora, de conformidad a lo establecido en el Código Disciplinario del Club.

El Departamento de Recursos Humanos/Legal junto con el órgano de administración del Club determinará qué colectivos deberán recibir formación respecto al contenido del presente Protocolo.

4. COMUNICACIÓN Y DENUNCIA

Todas las Personas Vinculadas con el Club tienen la obligación de comunicar inmediatamente un incumplimiento o posible vulneración de lo establecido en este protocolo. La comunicación se hará por correo electrónico con acuse de recibo al Órgano de Supervisión y Control del Club o a través de la dirección de correo electrónico: responsablenorma@cdmirandes.com. La persona podrá también acudir personalmente a la oficina del Órgano de Supervisión y Control, quien estará obligado a dejar constancia, de forma absolutamente confidencial, del objeto de la comunicación, así como de la persona que acude a él.

5. RÉGIMEN SANCIONADOR

Cualquier conducta de acoso o discriminación que se produzca en los términos mencionados en este Protocolo podrá tener consecuencias disciplinarias de conformidad a lo establecido, tanto en el Convenio Colectivo que sea de aplicación, como en el Código Disciplinario del Club.

En relación al colectivo de los **jugadores de fútbol profesional**, cabe señalar que en el ANEXO V del Convenio Colectivo para la actividad de fútbol profesional, se regula el Reglamento General de Régimen Disciplinario.

Expresamente, el artículo 6.4 del Reglamento General de Régimen Disciplinario del Convenio Colectivo para la actividad de fútbol profesional, señala expresamente como infracción muy grave, los graves y reiterados malos tratos de palabra o, en su caso, la agresión grave a cualesquiera personas, siempre que se trate de actos cometidos con ocasión del desempeño de la actividad profesional, salvo que los mismos se produzcan con ocasión de lances de juego, tanto en entrenamientos como en partidos.

Por otro lado, se recuerda al **personal laboral ordinario** del Club afectado por el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la Provincia de Burgos, que el artículo 32.8 de dicho texto normativo, recoge expresamente como falta muy grave el acoso

sexual en los términos establecidos en la ley. Asimismo, se prevé como falta muy grave, en el artículo 32.12 las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador/a de la empresa. En el supuesto de ser ejercidas desde posiciones de superioridad, se considerarán abuso de autoridad, y sancionable con la inhabilitación para el ejercicio del mando y cargos de responsabilidad.

Igualmente se considera falta muy grave en el artículo 32.11 del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la Provincia de Burgos, las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la Empresa o a los familiares que convivan con ellos.



6. PROTOCOLO DE CONTRATACIÓN LABORAL

Fecha y nº de versión	Persona responsable	Encargado de aprobación
25/11/2021. Versión 2ª	Ricardo Cantera	Consejo de Administración

Versión	Cambio	Responsable	Fecha	Aprobación
Segunda	Procedimiento contratación menores de edad	Ricardo Cantera	25/11/2021	Consejo de Administración

1. INTRODUCCIÓN

El Club Deportivo Mirandés, S.A.D. (en adelante, el "Club") está comprometido con el cumplimiento de la legislación en materia laboral y de seguridad social.

En virtud de lo anterior, el órgano de administración del Club, en cumplimiento de sus responsabilidades, ha promovido la redacción y la aplicación del presente Protocolo de Contratación Laboral (en adelante, "el Protocolo") que tiene por objeto establecer una serie de pautas de actuación en relación a materias laborales y de seguridad social con el fin de garantizar el cumplimiento de la legislación aplicable vigente en cada momento.

2. FINALIDAD

La finalidad específica de este Protocolo es garantizar el respeto de la normativa laboral y de seguridad social, la normativa de derecho deportivo de ámbito nacional e internacional, el derecho inmigratorio y de cualquier otro tipo aplicable a los empleados del Club, con independencia de que los destinatarios de tales normas sean los deportistas profesionales o personal técnico o administrativo del Club.

De igual modo, este Protocolo busca el cumplimiento de unos estándares éticos mínimos deseables y de la minimización de riesgos legales para el Club.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El contenido de este Protocolo va dirigido al Departamento de Recursos Humanos y Legal del Club, así como cualquier otro empleado o directivo que, en el desempeño de sus funciones, desarrolle algún tipo de actividad en materia laboral o de seguridad social, que esté o pueda estar íntimamente relacionada con el contenido de este Protocolo, (en adelante, "Personas Vinculadas").

Las obligaciones derivadas del presente Protocolo se deben aplicar en relación a todos los empleados del Club, tanto deportistas profesionales (entendidos no sólo los propios jugadores, sino también los entrenadores y técnicos) como el resto del personal directivo (de encontrarse vinculado con el Club con este tipo de relación jurídica) y todo el personal laboral ordinario del Club.

4. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

Este Protocolo hace un especial énfasis en el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades y de no discriminación (por razones ideológicas, de religión o creencias, por su pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, su orientación sexual, su situación familiar, enfermedad o minusvalía, por ostentar la representación legal o sindical de sus compañeros, por el parentesco con otros trabajadores del Club o por el uso de una lengua de las oficiales dentro del estado español).

En este sentido, es esencial para el Club que la selección de los profesionales que lo integran, se realice atendiendo fundamentalmente a criterios de mérito y capacidad profesional. Todos los candidatos partícipes de los procesos de selección, deberán haber disfrutado del mismo trato y de las mismas oportunidades, de conformidad con su propia capacidad profesional, su talento y su experiencia.

5. PROCEDIMIENTOS EN MATERIA DE CONTRATACIÓN LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL

a) Deportistas Profesionales

- La contratación de los Deportistas Profesionales deberá respetar, en todo caso, los derechos mínimos contenidos en el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los Deportistas Profesionales, así como lo dispuesto en el Convenio Colectivo para la actividad del fútbol profesional suscrito entre la Liga de Fútbol Profesional y la Asociación de Futbolistas Profesionales.
- Participará en la elaboración del contrato de trabajo del deportista profesional el Departamento Legal y el Departamento de Recursos Humanos asistido cuando, así fuera necesario, por asesores legales externos con conocimientos específicos en la materia.
- Con carácter general, los ciudadanos extracomunitarios deberán estar en posesión de la correspondiente autorización de trabajo y residencia que les habilite para prestar servicios para el Club, con carácter previo al inicio de tal actividad profesional. El Club deberá recabar del Deportista Profesional, con carácter previo a su contratación definitiva, copia de la autorización de trabajo y residencia en vigor o justificación de que el mismo se encuentra en trámite de renovación.
- En caso de que el Deportista Profesional no disponga de la correspondiente autorización de trabajo y residencia, el Club deberá solicitar al organismo público competente la correspondiente solicitud de autorización de trabajo y residencia. La vigencia del contrato de trabajo del deportista deberá quedar supeditada a la efectiva concesión administrativa de la autorización de permiso de trabajo y residencia. Cuando fuera necesario, el Club recabará la

correspondiente asistencia legal de proveedor jurídico externo con conocimientos específicos en la materia.

- El salario y demás condiciones laborales de los Deportistas profesionales obedecerá a criterios objetivos tales como proyección profesional, excelencia física y técnica, relevancia en el mercado del fútbol, capacidad para generar ingresos, etc. No podrá ser fijado por razón de ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, su orientación sexual, situación familiar, enfermedad o minusvalía, por ostentar la representación legal o sindical de sus compañeros, por el parentesco con otros trabajadores del Club o por el uso de una lengua de las oficiales dentro del estado español.
- En caso de que el Club fuera requerido y/o sancionado por una autoridad administrativa como consecuencia de la existencia de una situación acreditada de desigualdad o discriminación, el mismo deberá restablecer con efectos inmediatos tal situación alegada de desigualdad, reparando los daños económicos sufridos (en su caso) y, todo ello, sin perjuicio del ejercicio de las acciones legales oportunas por parte del Club para remediar tal situación, o la interposición de los recursos a disposición del Club.
- En relación con la contratación de los Deportistas Profesionales que presten sus servicios para un Club situado en el extranjero y que sean menores de 16 años, de conformidad con la normativa deportiva vigente, sólo podrán ser contratados cuando sus padres hubieran cambiado su domicilio desde el extranjero a España por razones no relacionadas con el fútbol.
- En relación con la contratación de los Deportistas Profesionales que presten sus servicios para un Club situado en la Unión Europea o el Espacio Económico Europeo, siempre y cuando tuviera una edad de entre 16 y 18 años, podrán ser contratados cuando se satisficiera (i) una formación escolar o capacitación futbolística adecuada, (ii) se garantizara una formación académica o escolar o una educación y capacitación conforme a su vocación, que le permitiera iniciar una carrera que no sea futbolística, en caso de que cese en su actividad de jugador profesional y (iii) tomar las medidas necesarias para asegurar que se asiste al jugador en la mejor manera posible (vivienda o alojamiento en familia, tutor en el Club, etc.).
- De conformidad con las instrucciones recibidas del servicio de prevención de riesgos laborales, cuando así fuera necesario, en cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, se pondrá a disposición de los empleados del Club, los medios de protección necesarios para que la prestación de servicios pueda ser desarrollada de manera segura.
- Las extinciones de mutuo acuerdo nunca deberán ser tratadas como despidos.
- El salario de los deportistas profesionales deberá respetar el salario mínimo establecido en el convenio colectivo de aplicación en cada momento.

b) Personal laboral ordinario:

- La contratación de los empleados deberá respetar, en todo caso, los derechos mínimos contenidos en el Estatuto de los Trabajadores y resto de normativa laboral, así como lo dispuesto en el Convenio Colectivo de aplicación.
- Participará en la elaboración del contrato de trabajo del empleado ordinario el Departamento Legal y el Departamento de Recursos Humanos, asistido cuando así fuera necesario, por asesores legales externos con conocimientos específicos en la materia.
- En relación a los contratos laborales ordinarios temporales, se prestará especial atención a la hora de su formalización, con el fin de evitar fraudes. Cuando fuese necesario, se deberá acudir a asesores legales externos especialistas en la materia.
- Con carácter general, los ciudadanos extracomunitarios deberán estar en posesión de la correspondiente autorización de trabajo y residencia que les habilite para prestar servicios para el Club con carácter previo al inicio de tal actividad profesional. El Club deberá recabar del empleado, con carácter previo a su contratación, copia de la autorización de trabajo y residencia en vigor o justificación de que el mismo se encuentra en trámite de renovación.
- En caso de que el empleado no disponga de la correspondiente autorización de trabajo y residencia, el Club deberá solicitar y obtener del organismo público competente la correspondiente autorización de trabajo y residencia con anterioridad al inicio de la prestación de servicios. La vigencia del contrato de trabajo deberá quedar supeditada a la efectiva concesión administrativa de la autorización de permiso de trabajo y residencia. Cuando fuera necesario, el Club recabará la correspondiente asistencia de proveedor jurídico externo con conocimientos específicos en la materia.
- El salario y demás condiciones laborales de los empleados obedecerá a criterios objetivos tales como capacitación y titulación profesional, conocimientos y experiencias previas en otros Clubs, medios de comunicación, agencias de representación, etc. No podrá ser fijadas por razón de ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia, su raza o nación, su sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o minusvalía, por ostentar la representación legal o sindical de sus compañeros, por el parentesco con otros trabajadores del Club o por el uso de una lengua de las oficiales dentro del estado español.
- En caso de que el Club fuera requerido y/o sancionado por una autoridad administrativa como consecuencia de la existencia de una situación acreditada de desigualdad o discriminación, el mismo deberá restablecer, con efectos inmediatos tal situación alegada de desigualdad, reparando los daños

económicos sufridos (en su caso), sin perjuicio del ejercicio de las acciones legales oportunas o la interposición de los recursos a disposición del Club.

- De conformidad con las instrucciones recibidas del servicio de prevención de riesgos laborales, cuando así fuera necesario, en cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, se pondrá a disposición de los empleados del Club, los medios de protección necesarios para que la prestación de servicios pueda ser desarrollada de manera segura.
- Las extinciones laborales de mutuo acuerdo nunca deberán ser tratadas como despidos.
- El salario de los trabajadores ordinarios deberá respetar el salario mínimo establecido en el convenio colectivo de aplicación en cada momento.

c) Personal Externo: Contratistas independientes y Trabajadores Autónomos y Empresas de Trabajo Temporal.

- A la hora de contratar con proveedores externos se deberá constatar que los mismos (i) se encuentran al corriente de sus obligaciones de Seguridad Social y fiscales, (ii) que disponen de los medios materiales y personales para la prestación del servicio a ser contratada (iii) que cuentan con una estructura organizativa autónoma e independiente capaz de dirigir la prestación de los servicios contratados.
- El contrato concertado entre el Club y el contratista deberá establecer con claridad que: (i) la empresa contratista será responsable de organizar y dirigir a los trabajadores prestatarios del servicio, (ii) de dotarles de los medios materiales requeridos para la prestación del servicio, (iii) de facilitar a los empleados prestatarios del servicio de la formación que fuera requerida para la prestación del servicio, (iv) que la potestad disciplinaria sobre los trabajadores será impuesta, en su caso, por el contratista, (v) que los trabajadores prestatarios del servicio disponen de la formación e información, así como los equipos de protección exigibles desde un punto de vista de prevención de riesgos laborales, (vi) que establezca mecanismos eficaces para que los empleados prestatarios del servicio, mantengan estricta confidencialidad sobre la documentación y/o información a la que los mismos hayan tenido acceso, como consecuencia de la prestación de servicios para el Club, (vii) que establezca mecanismos para poder derivar la responsabilidad a la empresa prestataria del servicio, si se generara, por ejemplo, cualquier género de responsabilidad para el Club en materia de responsabilidad civil, laboral o de Seguridad Social (viii) dispone de los medios distintivos que le identifican como un empleado de la empresa contratista (uniforme, tarjeta de visita, cuenta de correo electrónico, etc.).
- Para la confección o revisión de tal documentación contractual, será preciso contar con el asesoramiento laboral y mercantil externo necesario, cuando puedan existir dudas sobre la verdadera naturaleza de la relación a concertar,

así como en el establecimiento de mecanismos tendentes a evitar la existencia de un supuesto de cesión ilegal de trabajadores.

- En relación con el personal autónomo independiente: con anterioridad a la contratación de un profesional autónomo, será preciso (con la asistencia de asesor externo, en su caso) realizar un análisis sobre la forma en la que el profesional autónomo prestará sus servicios para el Club, a los efectos de determinar la naturaleza jurídica del vínculo legal (relación laboral, relación de trabajador autónomo, relación de trabajador autónomo económicamente dependiente, agente, etc.). Una vez determinada la naturaleza jurídica deberá suscribirse un contrato concordante con tal naturaleza jurídica o modificar, tal y como sea necesario, la forma en la que tal profesional preste sus servicios para adecuarlo a la fórmula legal elegida.
- En relación con el personal puesto a disposición por medio de empresas de trabajo temporal, será preciso analizar (con la ayuda de asesor legal externo, cuando así fuera necesario) la concurrencia de una causa temporal habilitante para la suscripción de tal contrato de puesta a disposición de empleados. Asimismo se analizará con la ayuda de tal asesor legal externo, la documentación puesta a disposición por parte de la Empresa de Trabajo Temporal (cuando así fuera necesario).

d) Seguridad Social

- Previo el análisis legal referido en el apartado anterior, sobre la naturaleza jurídica de la relación jurídica, en caso de contratación de deportistas profesionales, entrenadores técnicos, o personal ordinario, se procederá al alta y cotización en Seguridad Social en el periodo legal expresamente previsto por la normativa en materia de Seguridad Social vigente en cada momento.
- Cuando no se dispusiera de personal propio con conocimiento técnico suficiente, con ayuda de asesoramiento legal externo se determinará los conceptos retributivos sujetos a cotización conforme a lo previsto en la normativa de Seguridad Social vigente en cada momento. De igual modo, se consultará con personal asesor externo para la determinación de las devoluciones o deducciones de Seguridad Social.
- La documentación que sea facilitada a los empleados (por ejemplo, con ocasión de la extinción del contrato de trabajo) deberá ser acorde a la verdadera naturaleza del hecho, sin dar acceso (o prolongar) indebidamente a prestaciones de Seguridad Social.
- Todos los trabajadores del Club, tanto futbolistas profesionales como personal ordinario, debe permanecer en alta en la Seguridad Social desde su contratación hasta la extinción de la relación laboral. Durante los periodos en los que los trabajadores se encuentren de vacaciones, éstos deben permanecer igualmente de alta en la Seguridad Social.

e) Contratación de menores de edad

- En relación con la contratación e inscripción de Jugadores menores de edad extranjeros o nacionales, el Club Deportivo Mirandés y la persona que tenga encomendada dichas funciones observará rigurosamente lo establecido en la legislación vigente, incluida la normativa deportiva nacional e internacional aplicable en cada momento.
- En caso de duda sobre la aplicación de cualquier normativa en esta materia, el Club Deportivo Mirandés y la persona que tenga encomendada dichas funciones lo pondrá en conocimiento del Área de Licencias y Registro o con la Asesoría Jurídica de la Real Federación Española de Fútbol, con el fin de que los mismos puedan esclarecer las dudas existentes.
- El Club Deportivo Mirandés y la persona que tenga encomendada dichas funciones deberá estar al día de cualquier novedad legislativa o reglamentaria al respecto de la contratación, transferencia e inscripción de menores, nacionales y extranjeros y deberá poner en conocimiento de las personas involucradas en la ejecución de trabajos relacionados con estas materias dichas novedades, con la finalidad de evitar cualquier incumplimiento en esta materia.
- De conformidad a la normativa deportiva vigente, las transferencias internacionales de jugadores se permiten solo cuando el jugador alcanza la edad de 18 años. No obstante lo anterior, de conformidad a lo establecido en el Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores de la FIFA, la transferencia de jugadores menores de 18 años está permitida en los siguientes cinco supuestos:
 - Cuando los padres del Jugador hubieran cambiado su domicilio desde el extranjero a España por razones no relacionadas con el fútbol.
 - Cuando la transferencia se efectúe dentro del territorio de la Unión Europea (UE) o del Espacio Económico Europeo (EEE), el Jugador tenga entre 16 y 18 años y se cumplan las siguientes obligaciones mínimas por parte del Club: (i) proporcionar una formación escolar o capacitación futbolística adecuada, que corresponda a los mejores estándares nacionales (ii) se garantice una formación académica o escolar al Jugador; o una formación o educación y capacitación conforme a su vocación, que le permita iniciar una carrera que no sea futbolística, en caso de que cese en su actividad de jugador profesional y (iii) tomar las medidas necesarias para asegurar que se asiste al jugador en la mejor manera posible (vivienda o alojamiento en familia, tutor en el club, etc.).

En este supuesto y en relación con la inscripción del jugador, la persona que tenga encomendada dichas funciones, deberá velar porque el Club aporte la prueba de cumplimiento de las citadas obligaciones.

- Cuando el Jugador viva en su hogar a una distancia menor de 50 km de la frontera nacional, y el club de la asociación vecina está también a una distancia menor de 50 km de la misma frontera en el país vecino. La distancia máxima entre el domicilio del Jugador y el del club será de 100 km. En tal caso, el Jugador deberá seguir viviendo en su hogar y las dos asociaciones en cuestión deberán otorgar su consentimiento.
- Cuando el jugador deba huir del país del que es natural por motivos específicamente humanitarios que pongan en peligro su vida o libertad por causa de su raza, religión, nacionalidad, pertenencia a un determinado grupo social o por su posicionamiento político, sin sus padres y, por tanto, se le permita residir al menos temporalmente en el país de destino.
- El jugador sea un estudiante y se mude sin sus padres temporalmente a otro país por motivos académicos para participar en un programa de intercambio. La duración de la inscripción del jugador en el nuevo club hasta que cumpla los 18 años o hasta el final del programa académico o escolar no podrá superar un año. El nuevo club del jugador solo podrá ser un club exclusivamente aficionado sin un equipo profesional ni relación de derecho, de hecho y/o económica con un club profesional.
- Las excepciones mencionadas con anterioridad serán igualmente aplicables a cualquier Jugador menor que se inscriba por primera vez y que no sea natural de España y que no haya vivido en España de forma ininterrumpida los últimos cinco años como mínimo.
- De conformidad a lo establecido en el Reglamento sobre el Estatuto y la Transferencia de Jugadores de la FIFA: (i) toda transferencia internacional (ii) toda primera inscripción de jugadores menores no nacionales que no hayan vivido de forma ininterrumpida los últimos cinco años en España y (iii) toda primera inscripción de jugadores menores no nacionales que hayan vivido de forma ininterrumpida los últimos cinco años en España están sujetas a la aprobación de la subcomisión designada por la Comisión del Estatuto del Jugador a tal efecto si el jugador menor en cuestión ha cumplido diez años y la solicitud de aprobación deberá presentarla la asociación del Club, por tanto, el Club Deportivo Mirandés no procederá a transferir ni a inscribir jugadores menores extranjeros sin haber cumplido con dicho trámite.
- En el caso de que el menor no haya cumplido los diez años, la Federación que desee inscribir al jugador, a instancias del Club Deportivo Mirandés, S.A.D., será la responsable de comprobar y asegurarse de que, sin lugar a

dudas, las circunstancias del jugador se ciñen estrictamente al tenor de las excepciones antes mencionadas tanto relativas a transferencias de menores como a los dos casos de primera inscripción de jugador extranjero menor en relación con la regla de los cinco años. Las comprobaciones habrán de hacerse antes de la inscripción.

- Además, la persona que tenga encomendada dichas funciones velará por reunir toda la documentación requerida por la FIFA para la inscripción de futbolistas extranjeros menores de edad, recogida actualmente toda ella en la Circular Nº 74 de la Real Federación Española de Fútbol, de fecha 23 de junio de 2015, así como seguir todo lo que se establece en el anexo 2 del reglamento sobre el estatuto y la transferencia de jugadores para lo recogido en el artículo 19.3 y 19.2.

6. CONTROL Y CUMPLIMIENTO. REVISIÓN Y FORMACIÓN

El Responsable del Cumplimiento de Norma del Club será la persona encargada de controlar que lo contenido en este Protocolo se está aplicando de manera correcta.

No obstante lo anterior, el Departamento de Recursos Humanos/Legal así como cualquier otro empleado o directivo que, en el desempeño de sus funciones, desarrolle algún tipo de actividad en materia laboral o de seguridad social, que esté o pueda estar íntimamente relacionada con el contenido de este Protocolo, deberán velar internamente por la aplicación del contenido del mismo, que es de obligado conocimiento y cumplimiento para los mismos.

En virtud de lo anterior, la realización de cualquier conducta que vaya en contra o que no cumpla con lo recogido en el presente Protocolo podrá tener consecuencias disciplinarias de conformidad a lo establecido, tanto en el Convenio Colectivo que sea de aplicación, como en el Código Disciplinario del Club.

El Departamento de Recursos Humanos/Legal determinará qué colectivos deberán recibir formación respecto al contenido del presente Protocolo.

7. COMUNICACIÓN Y DENUNCIA

Cualquier manifestación sobre el cumplimiento y puesta en práctica del presente Protocolo deberá ser comunicado por correo electrónico con acuse de recibo al Responsable del Departamento de Recursos Humanos del Club o a través del correo electrónico responsablenorma@cdmirandes.com.



7. PROTOCOLO DE RELACIONES CON LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Fecha y nº de versión	Persona responsable	Encargado de aprobación
20/4/2016. Versión 1ª	Ricardo Cantera	Consejo de Administración

1. INTRODUCCIÓN

El Club Deportivo Mirandés, S.A.D. (en adelante, el "Club"), está comprometido y colabora de forma decidida con los esfuerzos e iniciativas, tanto nacionales como internacionales, para evitar la comisión de actos ilícitos en el marco de procedimientos de contratación pública, así como para prevenir el fraude en el otorgamiento de subvenciones.

Por ello, el órgano de administración del Club, en cumplimiento de sus responsabilidades en cuanto a la preparación y aprobación de las políticas de cumplimiento normativo y prevención de delitos, dicta el presente Protocolo de relaciones con la Administración Pública (en adelante, el "Protocolo").

El Protocolo ha sido redactado sobre la base del Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, y sobre la base de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones (en adelante, la "Normativa Aplicable").

2. FINALIDAD

El Protocolo de Relaciones con la Administración Pública pretende impedir cualquier irregularidad en las relaciones del Club con los empleados públicos -ya sirvan a la Administración Pública estatal, autonómica o local-. En concreto, el presente Protocolo tiene la finalidad de evitar actos ilícitos o contrarios al ordenamiento jurídico, que puedan ser constitutivos de infracción o ilícito penal en el marco de procedimientos de contratación pública así como de otorgamiento de subvenciones, en los que participe el Club. Asimismo, pretende evitar conductas o actuaciones que pudieran perjudicar y/o deteriorar la imagen del Club y/o su reputación.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo será de aplicación a todos los directivos, administradores, jugadores profesionales, técnicos, empleados y colaboradores del Club, en el marco de procedimientos de contratación pública y de otorgamiento de subvenciones, (en adelante, "Personas Vinculadas").

4. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

- a. La participación del Club en procedimientos de contratación pública y de otorgamiento de subvenciones estará sujeta al cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad, respetando en todo caso la competitividad con otros participantes en dichos procedimientos.

- b. El Club fomentará la comunicación entre los miembros de sus órganos directivos para evitar posibles delitos, irregularidades o fraudes en el acceso o participación en tales procedimientos, así como en la adjudicación u otorgamiento de los contratos y subvenciones públicas.

El Club, por parte del Órgano de Supervisión y Control investigará toda denuncia de un hecho presuntamente delictivo o acto fraudulento o irregular a la mayor brevedad posible, garantizando la confidencialidad del denunciante. Asimismo, el Club prestará toda la asistencia y cooperación que puedan requerir los órganos judiciales y administrativos para la investigación de hechos presuntamente delictivos, irregulares o fraudulentos.

- c. La participación en licitaciones públicas y procedimientos de otorgamiento de subvención cuyo precio o importe supere los **18.000** euros estará sujeta a aprobación por mayoría del Consejo de Administración.
- d. El Club deberá asegurarse de que la oferta propuesta se ajusta adecuadamente a los requisitos exigidos en los pliegos de contratación o en la convocatoria de la subvención correspondiente.
- e. El Club dispondrá de justificantes del gasto del importe de la subvención, promoverá el seguimiento y control de los procedimientos de concesión de subvenciones, así como de la correcta ejecución de los contratos públicos, y colaborará con la Administración en la tarea de control de la correcta ejecución de los contratos públicos y de las subvenciones públicas.
- f. El Club publicará en su página web los procedimientos de contratación pública, así como de otorgamiento de subvenciones en los que participe.
- g. La participación en un procedimiento de contratación pública y/o de otorgamiento de subvenciones en los que intervenga un funcionario, empleado o cargo público que haya sido condenado por sentencia firme por cualquiera de los delitos contra la Administración Pública recogidos en el Título XIX del Código Penal, implica un riesgo de operación susceptible de estar relacionado con delitos en el marco de procedimientos de contratación pública o fraude en subvenciones y, por tanto, el directivo, representante o empleado que tenga conocimiento del mismo de abstendrá de continuar en el procedimiento de contratación pública y/o de otorgamiento de la subvención.

5. CONTROL Y REVISIÓN

Cualquier actuación que se realice en el marco de un procedimiento de contratación pública o en el de otorgamiento de una subvención deberá ser debidamente controlada por parte del Responsable del Departamento Legal.

La realización de cualquier conducta que vaya en contra o que no cumpla con lo recogido en el presente Protocolo podrá tener consecuencias disciplinarias de conformidad a lo establecido, tanto en el Convenio Colectivo que sea de aplicación.

6. PROCEDIMIENTO DE COMUNICACIÓN

Todas las Personas Vinculadas con el Club tienen la obligación de comunicar inmediatamente un incumplimiento o posible vulneración de lo establecido en este Protocolo.

La comunicación se hará por correo electrónico con acuse de recibo al Órgano de Supervisión y Control del Club o a través de la dirección de correo electrónico: responsablenorma@cdmirandes.com. La persona podrá también acudir personalmente a la oficina del Órgano de Supervisión y Control, quien estará obligado a dejar constancia, de forma absolutamente confidencial, del objeto de la comunicación, así como de la identidad de la persona que acude a él.

Prohibición de revelación

Cualquier actuación que se realice en cumplimiento de las obligaciones en materia de relaciones con la Administración Pública, así como la identidad de las personas que hayan realizado las comunicaciones o que sean sujetos de las mismas, tendrá un carácter estrictamente confidencial.

En especial, tiene un carácter confidencial toda aquella información relacionada con una operativa que haya sido comunicada como operativa sospechosa, solicitud de información por parte de las autoridades o análisis realizados por una posible vinculación con la comisión de actos ilícitos en el marco de contratación pública o con el fraude en subvenciones.



8. PROTOCOLO FISCAL

Fecha y nº de versión	Persona responsable	Encargado de aprobación
20/4/2016. Versión 1ª	Ricardo Cantera	Consejo de Administración

1. INTRODUCCIÓN

El Club Deportivo Mirandés, S.A.D. (en adelante, el "Club") está comprometido y colabora de forma decidida con los esfuerzos e iniciativas, tanto nacionales como internacionales, para prevenir la comisión de cualquier conducta delictiva de carácter fiscal. Por ello, el Órgano de Administración del Club, en cumplimiento de sus responsabilidades en cuanto a la preparación y aprobación de las políticas de cumplimiento normativo y prevención de delitos, dicta el presente Protocolo para la prevención de comisión de delitos contra la Hacienda Pública (en adelante, el "Protocolo").

El Protocolo ha sido redactado sobre la base de la normativa fiscal vigente (en adelante, la "Normativa Aplicable"), habiendo sido tenidas en cuenta, entre otras, las siguientes leyes:

- Ley 53/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.
- Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.
- Real Decreto Legislativo 5/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre la Renta de no Residentes.
- Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades.
- Ley 37/1992, de 28 de diciembre, del Impuesto sobre el Valor Añadido.

2. FINALIDAD

El objetivo del Protocolo es, de un lado, garantizar frente a terceros y ante los órganos judiciales y administrativos que el Club realiza un cumplimiento efectivo de los deberes de supervisión, vigilancia y control de su actividad mediante el establecimiento de medidas idóneas para prevenir delitos o para reducir de forma significativa el riesgo de su comisión. De otro lado, reforzar el compromiso, ya existente, de trabajar contra el fraude y la evasión fiscal en todas sus manifestaciones

El Protocolo persigue el cumplimiento de la normativa tributaria aplicable por parte de los directivos, administradores, empleados y colaboradores del Club de fútbol. De esta manera se pretende evitar la producción de cualquier conducta susceptible de ser considerada por el Código Penal como delito fiscal.

Es recomendable la revisión periódica del Protocolo con la finalidad de actualizarlo a las posibles modificaciones de la Normativa Aplicable o a otras potenciales variaciones derivadas de nuevas relaciones comerciales o transacciones que pueda acometer el Club.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Protocolo es de aplicación a todos los administradores, directivos, y miembros del Departamento de administración y cualquier otro Departamento que se haga cargo de funciones fiscales, (en adelante, "Personas Vinculadas").

4. PRINCIPIOS

El cumplimiento por parte del Club de sus obligaciones fiscales y sus relaciones con las Administraciones tributarias se regirán por los siguientes principios.

- El cumplimiento de la legislación vigente en materia fiscal satisfaciendo los tributos que resulten exigibles de acuerdo con el ordenamiento jurídico.
- La adopción de decisiones en materia tributaria sobre la base de una interpretación razonable de la normativa aplicable y en estrecha vinculación con la actividad del Club.
- La prevención y reducción de los riesgos fiscales significativos.
- La potenciación de una relación con las autoridades en materia tributaria basada en la confianza, buena fe, profesionalidad, colaboración, lealtad y reciprocidad, sin perjuicio de las legítimas controversias que, respetando los principios anteriores y en defensa del interés social, puedan generarse con dichas autoridades en torno a la interpretación o aplicación de las normas relevantes.
- Información a los órganos de gobierno del Club sobre las principales implicaciones fiscales de las operaciones llevadas a cabo por el Club.
- Transparencia fiscal: reporte de la información contable y fiscal a los Departamentos responsables con el objetivo de conseguir mayor transparencia. Elección de procesos contables basados en estándares de reporte generalmente aceptados y claridad en la revelación de la imagen fiel del Club (incluyendo publicación de resultados de ejercicio y de tributación en la página web del Club) en lo referente a los datos y procesos con trascendencia tributaria, pues son éstos los que mayores riesgos fiscales comportan. De esta forma se pretende mejorar la imagen empresarial y la reputación del Club.
- No utilizar estructuras de carácter artificioso ajenas a las actividades propias del Club y con la única finalidad de reducir su carga tributaria.
- Evitar las estructuras de carácter opaco con finalidades tributarias, entendiéndose por tales aquellas destinadas a impedir el conocimiento por parte de la Administración Tributaria competente del responsable final de las actuaciones o del titular último de los bienes o derechos implicados.

- Colaborar con la Administración Tributaria competente en la detección y búsqueda de soluciones respecto de las prácticas fiscales fraudulentas de las que el Club tenga conocimiento que puedan desarrollarse.
- Facilitar la información y la documentación con trascendencia fiscal que solicite la Administración Tributaria competente, en el menor plazo posible y con el alcance debido.

5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

a) Toma de decisiones en área fiscal.

El Club establecerá mecanismos sencillos y eficaces para el sometimiento al Departamento responsable o a órganos colegiados de las tareas críticas del área fiscal susceptibles de hacer incurrir a la empresa en responsabilidad tributaria, administrativa, o penal.

b) Facturación.

El Club establecerá los mecanismos necesarios encaminados al cumplimiento de la Normativa tributaria, y en concreto, el Real Decreto 1619/2012, de 30 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento por el que se regulan las obligaciones de facturación. Entre las principales obligaciones se encuentran las siguientes:

- (i) Expedir y entregar factura u otros justificantes por las operaciones que realicen en el ejercicio de su actividad empresarial y a conservar copia o matriz de los mismos.
- (ii) Conservar las facturas u otros justificantes recibidos de empresarios o profesionales por las operaciones de las que sean destinatarios y que se efectúen en el desarrollo de la citada actividad.
- (iii) Si la operación está exenta del IVA, se deberá incluir en la factura una referencia a los preceptos correspondientes de la Ley del Impuesto sobre el Valor Añadido o una indicación de que la operación está exenta.

c) Facturación con el extranjero

El Club asume la obligación de que cada vez que se emita una factura al extranjero o se reciba una factura del extranjero, serán verificados, a través del Departamento correspondiente o por medio de un asesor externo, los siguientes aspectos:

En caso de pagos realizados por el Club

- El Club examinará el concepto por el que se efectúa el pago y si procede retención de acuerdo con el Impuesto sobre la Renta de las Personas

Físicas, Impuesto sobre la Renta de No Residentes o procede la aplicación de algún Convenio para evitar la doble imposición suscrito por España.

- El Departamento responsable verificará si procede auto repercusión del Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA) de acuerdo con las reglas establecidas en Normativa Aplicable cada vez que se reciba un servicio del extranjero.
- Se tendrá que analizar si el concepto por el que se realiza el pago tiene la característica de fiscalmente deducible según la normativa reguladora del Impuesto sobre Sociedades.

En caso de cobros recibidos por el Club.

- El Club comprobará a través del Departamento responsable, si hay retención en origen en los cobros y establecer los mecanismos adecuados para minimizar las retenciones en origen cuando resulte de aplicación un Convenio para evitar la doble imposición.

d) Retenciones.

El Club establecerá los mecanismos para someter al Departamento responsable la determinación de las retenciones que se van a aplicar a los jugadores y los técnicos.

En caso de jugadores que en el año en que se produzca el traspaso tengan la consideración fiscal de no residente, se tendrá que pedir un certificado de residencia fiscal en otro país y en este caso se tendrá que aplicar lo previsto en el Convenio para Evitar la Doble Imposición suscrito entre España y el país de residencia, o en caso de no existir, lo previsto en la Ley sobre la Renta de No Residentes

El Departamento responsable tendrá que informar sobre el ejercicio fiscal en el que van a adquirir el status de residentes fiscales en España y sobre el cambio de tipo de retención aplicable de acuerdo con la Ley sobre la Renta de las Personas Físicas.

e) Derechos de imagen (Regla 85/15).

En caso de futbolistas vinculados laboralmente al Club que han cedido la explotación comercial de sus derechos de imagen a una persona o entidad tercera, que a su vez los cederá paralelamente al Club con el que el futbolista mantiene una relación laboral, el Club velará por el cumplimiento de la regla especial prevista en la Normativa Aplicable, de tal manera que los rendimientos de trabajo obtenidos en el periodo impositivo por parte del deportista en cuestión no deben ser inferior al 85% de la suma de los citados rendimientos de trabajo y el importe total satisfecho por el Club en concepto de cesión de derechos de imagen a la persona o entidad cesionaria. Esto es, la cantidad que el Club pagará por la cesión de los derechos de imagen a la persona o entidad cesionaria no debe ser superior al 15% de la suma total de los rendimientos de trabajo y los propios de cesión de derechos de imagen que el deportista debe declarar.

f) Exenciones por despido percibidas por técnicos y jugadores

El Club analizará en cada caso concreto de despido si procede la exención prevista en la Normativa Aplicable. El Departamento responsable de asuntos fiscales colaborará estrechamente con el Departamento de Recursos Humanos para verificar que se cumplen las condiciones y límites establecidos en la Normativa Aplicable.

g) Traspaso de jugadores

El Departamento responsable de asuntos fiscales requerirá la colaboración y coordinación con otros Departamentos del Club que hayan intervenido en la coordinación y la ejecución de la operación de traspaso. Asimismo, se elaborará un informe por escrito en el que quede constancia de las condiciones y conclusiones alcanzadas en la operación de que se trate.

Cada vez que se realice un fichaje de jugador se tiene que identificar cualquier compromiso de pago que directa o indirectamente tenga su origen en el traspaso del jugador, incluyendo los pagos realizados a intermediarios o a sociedades vinculadas a los mismos

Será responsabilidad del Departamento con funciones en materia fiscal analizar la verdadera naturaleza de los pagos y aplicar la retención que deriva de la normativa tributaria.

Siendo el traspaso de futbolistas profesionales una prestación de servicios profesionales sujeta al Impuesto sobre el Valor Añadido, la localización de la misma debe seguir la regla general aplicable a esta modalidad de hecho imponible del IVA prevista en la Normativa Aplicable.

Para la determinación y localización del hecho imponible del IVA será preciso contar con el asesoramiento fiscal y contable externo necesario cuando puedan existir dudas sobre el lugar de tributación por este impuesto, así como en el establecimiento de mecanismos necesarios para la correcta aplicación de la retención correspondiente en caso de fichajes de jugadores, especialmente cuando se realiza con algún Club o jugador extranjero.

6. SEGUIMIENTO Y CONTROL

El Club adoptará los mecanismos de control necesarios para asegurar, dentro de una adecuada gestión empresarial, el cumplimiento de la normativa y de los principios expuestos.

1. Procedimiento de comunicación.

Todas las Personas Vinculadas con el Club tienen la obligación de comunicar inmediatamente un incumplimiento o posible vulneración de lo establecido en este Protocolo.

La comunicación se hará por correo electrónico con acuse de recibo al Órgano de Supervisión y Control del Club o a través de la dirección de correo electrónico:

responsablenorma@cdmirandes.com. La persona podrá también acudir personalmente a la oficina del Órgano de Supervisión y Control, quien estará obligado a dejar constancia, de forma absolutamente confidencial, del objeto de la comunicación, así como de la identidad de la persona que acude a él.

2. Revisión.

El presente Protocolo se revisará y, eventualmente, se modificará:

- (i) Siempre que se produzcan cambios relevantes en la organización, en la estructura de control o en la actividad desarrollada por el Club que así lo aconsejen.
- (ii) Siempre que haya modificaciones legales o jurisprudenciales relevantes que así lo aconsejen, en el plazo de 6 meses desde la modificación.
- (iii) Siempre que se pongan de manifiesto infracciones relevantes de sus disposiciones que así lo aconsejen.

El presente Protocolo se revisará, aun cuando no se produzca ninguna de las circunstancias anteriormente dichas, al menos una vez al año.

Siempre que las circunstancias lo exijan, se reevaluarán los riesgos de comisión de conductas delictivas, a los que se hace referencia en el Protocolo, actualizando el consiguiente Mapa de Riesgos interno, y, en cualquier caso, dicha reevaluación se hará con una periodicidad, al menos, de tres años.

El Club adoptará cualesquiera otras medidas que considere oportunas a efectos de proteger la situación legal del Club, en caso de verse afectada, así como la reputación del mismo

7. RÉGIMEN SANCIONADOR

La realización de cualquier conducta que vaya en contra o que no cumpla con lo recogido en el presente Protocolo podrá tener consecuencias disciplinarias de conformidad a lo establecido, tanto en el Convenio Colectivo que sea de aplicación, como en el Código Disciplinario del Club.



9.PROTOCOLO DE PRIVACIDAD

Fecha y nº de versión	Persona responsable	Encargado de aprobación
25/11/2021 versión 2ª	Ricardo cantera	Consejo de Administración

Versión	Cambio	Responsable	Fecha	Aprobación
Segunda	Adaptación RGPD	Ricardo Cantera	25/11/2021	Consejo de Administración

1. INTRODUCCIÓN

El Club Deportivo Mirandés, S.A.D. (en adelante, el "Club" o "el Mirandés") está comprometida con el cumplimiento de la legislación nacional e internacional que regula todos los aspectos de su actividad.

En virtud de dicho compromiso, el órgano de administración del Club, en cumplimiento de sus responsabilidades, ha promovido la redacción y la aplicación de este Protocolo de Privacidad (en adelante, "el Protocolo").

Este Protocolo establece una serie de reglas y pautas de actuación que debe respetar el Club, como responsable de los Datos Personales de sus trabajadores, jugadores, colaboradores, directivos, clientes, proveedores.

El Protocolo se ha redactado en cumplimiento con el Reglamento General de Protección de Datos (UE) 2016/679 y la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.

2. FINALIDAD

El objetivo de este Protocolo es informar, formar y garantizar que todos los Empleados del Club tengan unos conocimientos básicos acerca de sus obligaciones en materia de privacidad.

Asimismo, se establecen unas pautas generales para la utilización de los equipos informáticos y sistemas del Club, en adelante todo ello referido como Medios Informáticos.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Protocolo está dirigido a todos los miembros del Club Deportivo Mirandés, S.A.D. (el "Club"), ya sean, representantes legales, administradores, directivos, jugadores profesionales, técnicos, empleados o colaboradores (en adelante, "Personas Vinculadas", sin perjuicio de que su relación con el Club no sea estrictamente laboral, en cuyo caso firmarían el pertinente contrato de encargo de tratamiento); muy especialmente a aquellos que tengan acceso a datos de carácter personal durante la realización de sus funciones (en adelante denominados los "Usuarios").

4. DEFINICIONES

Por "**datos personales**" se entenderá toda la información sobre una persona física identificada o identificable ("el interesado"); se considerará persona física identificable toda persona cuya identidad pueda determinarse, directa o indirectamente, en particular mediante un identificador, como por ejemplo, un nombre, un número de identificación, datos de localización, un identificador en línea

o uno o varios elementos propios de la identidad física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural o social de dicha persona (artículo 4.1 RGPD).

Por **“tratamiento de datos”** se entenderá cualquier operación o conjunto de operaciones realizadas sobre datos personales o conjuntos de datos personales, ya sea por procedimientos automatizados o no, como la recogida, registro, organización, estructuración, conservación, adaptación o modificación, extracción, consulta, utilización, comunicación por transmisión, difusión o cualquier otra forma de habilitación de acceso a cotejo o interconexión, limitación, supresión o destrucción (Artículo 4.7 RGPD).

Por **“responsable”** se entenderá la persona física o jurídica, autoridad pública, servicio u otro organismo que, solo o junto con otros, determine los fines y medios del tratamiento; si el Derecho de la Unión o de los Estados miembros determina los fines y medios del tratamiento, el RESPONSABLE DEL TRATAMIENTO o los criterios específicos para su nombramiento podrá establecerlos el Derecho de la Unión o de los Estados Miembros (artículo 4.7 RGPD).

Por **“destinatario”** se entenderá la persona física o jurídica, autoridad pública, servicio u otro organismo al que se comuniquen datos personales, se trate o no de un tercero. No obstante, no se considerarán destinatarios las autoridades públicas que puedan recibir los datos personales en el marco de una investigación concreta de conformidad con el Derecho de la Unión o de los Estados Miembros; el tratamiento de tales datos por dichas autoridades públicas será conforme con las normas en materia de protección de datos aplicables a los fines del tratamiento (artículo 4.9 RGPD).

Por **“encargado del tratamiento”** la persona física o jurídica, autoridad pública, servicio u otro organismo que trate datos personales por cuenta del RESPONSABLE DEL TRATAMIENTO (artículo 4.9 RGPD).

Por **“consentimiento del interesado”** toda manifestación de voluntad, libre, inequívoca, específica e informada, mediante la que el interesado acepta, ya sea mediante una declaración o una clara acción afirmativa, el tratamiento de datos personales que le conciernen (artículo 4.11 RGPD).

Por **“comunicación de datos”** toda revelación de datos realizada a una persona distinta del interesado (tercero).

Por **“Tercero”** toda persona física o jurídica, autoridad pública, servicio u organismos distinto del INTERESADO, del RESPONSABLE DEL TRATAMIENTO, del ENCARGADO DEL TRATAMIENTO y de las PERSONAS AUTORIZADAS para tratar los datos personales bajo la autoridad directa del responsable o del encargado.

Por "**derecho de acceso**" la facultad del interesado de recabar información de los Datos Personales sometidos a tratamiento, el origen de los mismos y las cesiones o comunicaciones realizadas o que se prevean realizar.

Por "**derecho de rectificación**" la facultad del interesado de instar al Club a cumplir con la obligación de mantener la exactitud de los datos, rectificando los Datos Personales cuando resulten incompletos o inexactos.

Por "**derecho de cancelación**" la facultad del interesado de instar al Club a que se excluyan sus Datos Personales del tratamiento, cancelando los datos cuando resulten inexactos, o bien sean inadecuados o excesivos. Cuando los datos cancelados hubieran sido cedidos previamente, el responsable del fichero deberá notificar la cancelación efectuada al cesionario.

Por "**derecho de oposición**" el derecho del interesado a que no se lleve a cabo el tratamiento de sus datos personales o se cese en el mismo en los siguientes supuestos: (i) cuando no sea necesario su consentimiento para el tratamiento; (ii) cuando el tratamiento se haga para publicidad y prospección comercial o (iii) por finalidad la adopción de una decisión referida al afectado y basada únicamente en un tratamiento automatizado de sus datos.

Por "**derecho a la portabilidad de los datos**" la facultad que permite al interesado, en determinadas circunstancias, recibir del responsable del tratamiento sus datos personales o solicitar la transmisión a otro responsable del tratamiento.

Por "**derecho de supresión ("el derecho al olvido")**" la facultad del interesado a obtener del responsable del tratamiento, sin dilaciones indebidas, la eliminación de los datos personales que le conciernan.

Por "**derecho a la limitación del tratamiento**" cuando el interesado podría instar al responsable del tratamiento a que limite el tratamiento de sus datos personales cuando concorra alguna de las circunstancias previstas, ya sea, por ejemplo, impugnar la exactitud de los datos personales o que no se borren cuando se ha producido un tratamiento ilícito.

5. PRINCIPIOS DEL TRATAMIENTO DE DATOS

El Club y todas las Personas Vinculadas, deben tratar los Datos Personales de forma adecuada, pertinente y no excesiva de acuerdo con las finalidades determinadas, explícitas y legítimas.

5.1 Principio de Calidad

El tratamiento y la información de los Datos Personales deberá ser fácilmente accesible y fácil de entender, y que se utilice un lenguaje sencillo y claro. Los Datos

Personales deberán recogerse con fines determinados, explícitos y legítimos, y no serán tratados ulteriormente de manera incompatible con dichos fines.

De igual modo, deberán ser exactos y mantenerse actualizado. No podrán permanecer en el fichero por un tiempo superior al necesario para conseguir la finalidad para la que se recabaron. Si no son exactos, están incompletos, o dejan de ser necesario o pertinentes, deberán ser cancelados o sustituidos por los correctos. No obstante, el Club podrá conservar los Datos Personales una vez dejen de ser útiles para la función prevista en atención al cumplimiento de obligaciones establecidas en la legislación específica prevista al efecto (obligaciones administrativas, fiscales, seguros, etc.), así como durante el tiempo por el que pudiera incurrir en algún tipo de responsabilidad del Club.

5.2 Confidencialidad de los Datos Personales

El Club debe mantener los Datos Personales de forma confidencial, no pudiendo comunicarlos a ningún tercero, a menos que dicha comunicación haya sido autorizada por los titulares de los datos (autorización que debe obtenerse en los términos legalmente previstos) o sea de aplicación alguna de las excepciones previstas en la Ley.

Cuando se contraten servicios de terceros que puedan acceder a Datos Personales del Club (i.e. gestoría de nóminas, empresa de alojamiento de datos, etc.), para garantizar la confidencialidad de los datos y su seguridad, será necesario que el Club firme un contrato de encargo de tratamiento con todos ellos de acuerdo con la normativa de protección de datos.

5.3 “Habeas Data”: Derecho de Información y Principio del Consentimiento

El tratamiento de Datos Personales tiene que ser inequívocamente autorizado por los titulares de los datos; consentimiento que solo será válido si se ha informado a los titulares de los datos sobre determinados aspectos que establece la normativa.

No será necesario tal consentimiento cuando el tratamiento de los Datos Personales sea necesario para mantener una relación contractual y/o por otras razones establecidas en la ley. No obstante, incluso cuando no sea necesario el consentimiento, es necesario informar a los titulares de los Datos Personales de las cinco especificaciones legales.

Este principio del consentimiento de los titulares resulta también de aplicación a la divulgación de los mismos a terceras partes (comunicación de datos).

De la misma manera ni el Club ni ninguna Persona Vinculada al mismo podrá transferir Datos Personales fuera de la Unión Europea/Espacio Económico Europeo salvo que cuente (i) con el consentimiento de los titulares de datos permitiendo dicha transferencia internacional (conforme a los requisitos legales); (ii) con autorización

otorgada por el Director de Agencia Española de Protección de Datos, o (iii) si fueran de aplicación alguna de las excepciones legales previstas.

6. MEDIDAS DE SEGURIDAD Y OBLIGACIONES

6.1 Funciones y Obligaciones del Club como Responsable

El Club, como responsable del tratamiento como encargado de garantizar la seguridad de los Datos Personales, tiene además las siguientes obligaciones:

- Implantar las medidas de seguridad necesarias (técnicas, legales y organizativas).
- Adoptar las medidas necesarias para que los Empleados conozcan las normas en materia de privacidad que afecten al desarrollo de sus funciones.
- Autorizar la salida y entrada de soportes susceptibles de almacenar Datos Personales dentro de las instalaciones del Club.
- Mantener un libro registro actualizado con todas las incidencias en materia de privacidad que pudieran producirse.
- Ejecutar y mantener un procedimiento de ejecución de copias de respaldo y recuperación de datos.

6.2 Medidas de Responsabilidad Activa del Club como Responsable

- El RGPD condiciona la adopción de las medidas de responsabilidad activa al riesgo que los tratamientos puedan suponer para los derechos y libertades de los interesados.
- Responsables y encargados deberán mantener un registro de operaciones de tratamiento en el que se contenga la información establecida en el RGPD y que contenga cuestiones como: nombre y datos de contacto del responsable o corresponsable y del Delegado de Protección de Datos (en lo sucesivo "DPD2"), finalidades del tratamiento, descripción de categorías de interesados y categorías de datos personales tratados, transferencias internacionales de datos, etc.
- Con anterioridad al inicio del tratamiento y también cuando se esté desarrollando se debe tener en cuenta el principio de protección de datos desde el diseño y por defecto.
- Establecerá las medidas técnicas y organizativas apropiadas para garantizar un nivel de seguridad adecuado en función de los riesgos detectados en el análisis previo.

- Cuando se produzca una violación de la seguridad de los datos, el responsable debe notificarla a la autoridad de protección de datos competente, a menos que sea improbable que la violación suponga un riesgo para los derechos y libertades de los afectados. Dicha notificación debe producirse dentro de las 72 horas siguientes a que el responsable tenga constancia de ella.
- Los responsables de tratamiento deberán realizar una Evaluación de Impacto sobre la Protección de Datos (EIPD) con carácter previo a la puesta en marcha de aquellos tratamientos que sea probable que conlleven un riesgo alto para los derechos y libertades de los interesados.
- La designación del DPD, en su caso, y sus datos de contacto deben hacerse públicos por los responsables y encargados y deberán ser comunicados a las autoridades de supervisión competentes.
- Los datos solo podrán ser comunicados fuera del Espacio Económico Europeo: a países, territorios o sectores específicos (el RGPD incluye también organizaciones internacionales) sobre los que la Comisión haya adoptado una decisión reconociendo que ofrecen un nivel de protección adecuado; cuando se hayan ofrecido garantías adecuadas sobre la protección que los datos recibirán en su destino; cuando se aplique alguna de las excepciones que permiten transferir los datos sin garantías de protección adecuada por razones de necesidad vinculadas al propio interés del titular de los datos o a intereses generales.
- En el caso de tratar datos de menores, el RGPD requiere que los responsables hagan esfuerzos razonables, teniendo en cuenta la tecnología disponible, para verificar que, para los menores el consentimiento se ha dado o se ha autorizado por los progenitores o tutores del menor.

6.3 Funciones y Obligaciones de las Personas Vinculadas con acceso a Datos Personales

Para garantizar el cumplimiento de la normativa de aplicación y los principios del tratamiento, todas las Personas Vinculadas que accedan a los Datos Personales (los "Usuarios") están obligados a observar determinadas medidas de seguridad para garantizar que no se pierdan, alteren, ni sean accesibles a terceros no autorizados.

Asimismo, los Usuarios deberán guardar el debido secreto y confidencialidad sobre los Datos Personales que conozcan en el desarrollo de su trabajo y no podrán comunicarlos ni facilitárselos a ningún tercero a no ser que esté previamente autorizado para ello por el DPD o sea necesario para dar cumplimiento a una obligación legal.

En este sentido, los Usuarios utilizarán la información a la que accedan únicamente en la forma que exija el desempeño de sus funciones, no pudiendo disponer de ella en ninguna otra forma o para cualquiera otra finalidad.

6.3.1 Medidas generales

- Las Personas Vinculadas que realicen trabajos que no impliquen el tratamiento de datos personales tendrán limitado el acceso a estos datos en virtud de sus funciones dentro del Club.
- Los Usuarios se asegurarán de que la información que muestran no pueda ser visible por personas no autorizadas. Para ello, activarán sus protectores de pantallas y contraseñas cuando abandonen su puesto de trabajo (aunque sea solo temporalmente).
- Al finalizar su turno de trabajo, todos los Usuarios apagarán el equipo informático, y almacenarán todos los documentos y copias físicas bajo llave.
- Cualquier salida o entrada de soportes (USB, disco duro, compact disk, etc.) que permita el almacenamiento de información deberá ser previamente autorizada por el DPD.
- Los Usuarios que dispongan de ordenadores portátiles del Club no podrán transportarlos en modo hibernación o suspensión.
- Al imprimir documentos, todas las Personas Vinculadas se asegurarán de que no quedan documentos impresos en la bandeja de salida que contengan Datos Personales. Si las impresoras se comparten con otros usuarios no autorizados para acceder a los datos del correspondiente fichero, deberán retirar los documentos conforme vayan siendo impresos.

6.3.2 Ficheros temporales

- Todos los documentos que contengan Datos Personales deberán borrarse una vez concluya la finalidad que motivó la creación del fichero.

6.3.3 Contraseñas

- El Usuario cambiará la contraseña facilitada por el Club cuando acceda por primera vez al sistema, contraseña que deberá contener caracteres alfanuméricos y símbolos.
- Los Usuarios no podrán acceder al sistema utilizando el nombre y contraseñas de otro usuario.
- Cada Usuario es responsable de su contraseña y, en caso de que un tercero no autorizado la conociera, lo comunicará al DPD inmediatamente.

6.3.4 Soportes y documentos

- Aquellos medios electrónicos que sean reutilizables, y que hayan contenido copias de datos de los ficheros, deberán borrarse físicamente antes de su reutilización, de forma que los datos que contenían no sean recuperables.
- Antes de destruir cualquier soporte o equipo informático deberá comunicarse al DPD, quien se asegurará de implementar cuantas medidas sean necesarias como para garantizar que ningún dato se comunique o sea accesible.
- Todas las Personas Vinculadas se asegurarán de no dejar documentos sobre mesas, escritorios o fotocopiadoras desatendidas a la vista de personal auxiliar no perteneciente a la organización tales como personal de limpieza, mantenimiento, seguridad, etc. La documentación estará en todo momento bajo vigilancia o bajo llave.
- Los Usuarios deberán comunicar al DPD cualquier incidencia en el tratamiento de Datos o solicitud de ejercicio de derechos, debiendo seguir los protocolos descritos en los puntos 7.1. y 7.2 siguientes.

6.4 Funciones y Obligaciones de los Administradores de Sistemas o Personal Informático

El personal informático del Club, propio o externalizado, no permitirá que ninguna Persona Vinculada no autorizada pueda tener acceso a Datos Personales para los que no están autorizados.

El administrador de sistemas designado se encargará de realizar copias de seguridad de todos los ficheros que contengan Datos Personales. En caso de fallo del sistema con pérdida total o parcial de los datos del fichero existirá un procedimiento que reconstruya los datos del fichero al estado en que se encontraban.

Las contraseñas se asignarán y se cambiarán mediante el mecanismo y periodicidad descrita en el apartado anterior, debiéndose en todo caso garantizarse la confidencialidad de las mismas.

6.5 Funciones y Obligaciones del DPD

El DPD coordina la puesta en marcha de las medidas de seguridad y colabora con el responsable del fichero en la difusión de las medidas de seguridad. Además:

- Define los diferentes perfiles de Usuarios y las funciones de control.
- Otorga las autorizaciones delegadas.
- Difunde las obligaciones en materia de Protección de Datos entre las Personas Vinculadas y alerta sobre las consecuencias del incumplimiento.
- Custodia las contraseñas encriptadas.
- Es el interlocutor con la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD).
- Mantiene un inventario de todos los soportes susceptibles de almacenar Datos Personales.
- Mantiene un listado actualizado de Usuarios en el que se especifiquen las funciones y autorizaciones de cada uno de ellos.
- Analizará los informes de auditoría y preparará un informe con sus conclusiones.
- Documentará las actuaciones, para demostrar el cumplimiento de la legalidad vigente.
- Revisará periódicamente la información del registro de acceso de los sistemas que tratan datos.
- Revisar los registros de actividades de tratamientos y análisis de riesgos para la privacidad.

7. PROTOCOLO DE INCIDENCIAS Y EJERCICIO DEL DERECHOS ARCO-POL

7.1 Protocolo de Incidencias

A continuación, se describe el protocolo de actuación ante cualquier tipo de incidencia, entendiéndose por incidencia cualquier anomalía que afecte o pueda afectar a la seguridad de los datos.

- **Comunicación:** Cualquier incidencia será comunicada inmediatamente (en menos de 24 horas) al DPD de forma escrita (i.e. correo electrónico).
- **Gestión:** El DPD recibirá las notificaciones de las incidencias y las comunicará a los técnicos internos o externos encargados de la seguridad del sistema.

El DPD gestionará las incidencias en el menor tiempo posible, y en todo caso dentro de los plazos que se describen a continuación garantizando que la seguridad de los Datos Personales no se vea alterada en ningún momento.

- **Registro:** El DPD mantendrá un registro actualizado de las incidencias en el cual constará el (i) tipo de incidencia; (ii) momento en el cual se ha producido la incidencia; (iii) persona que realiza la notificación; (iv) efectos derivados de dicha incidencia; (v) medidas correctoras aplicadas.

7.2. Protocolo de Atención al Ejercicio de Derechos ARCO-POL

Todos los titulares de los Datos Personales tienen derecho a ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión (derecho al olvido), limitación, portabilidad, oposición y/o decisiones automatizadas por cualquier sujeto (en adelante, "derechos ARCO.POL").

Este ejercicio de derechos será atendido por el DPD del Club de conformidad con las instrucciones aquí contenidas:

7.3 Sujetos autorizados a ejercer sus derechos ARCO

Podrán ejercitar los derechos ARCO-POL tanto el propio interesado o titular de los datos como un representante legal o voluntario del propio afectado (actuando en su nombre y por cuenta del propio interesado).

En caso de que ejercite los derechos ARCO-POL un representante apoderado, el poder correspondiente deberá ser expreso y por escrito, referido al concreto derecho que pretende ejercitar, al fichero y objeto de cada actuación.

7.4 Procedimiento y plazos de contestación

Todas las peticiones de ejercicio de derechos ARCO-POL por cualquier titular, ya sean socios, abonados, empleados, proveedores, etc. deberán ser atendidos inmediatamente, incluso para informar al interesado de que el Club no tiene ningún dato personal suyo.

No podrá en ningún caso exigirse ninguna contraprestación adicional o coste alguno a los interesados que ejerciten sus derechos.

Al atender un ejercicio de derechos por teléfono o visita a las oficinas del Club, se informará de palabra a los interesados de que se le puede facilitar un modelo de formulario o dirección de correo electrónico o postal a donde el interesado pueda dirigir su escrito. Inmediatamente después (en menos de 24 horas) se informará al DPD para que envíe el formulario pertinente, registre y finalmente elabore la oportuna respuesta.

Si el ejercicio de derechos se realizara por e-mail, fax o correo postal, se facilitará tal documentación inmediatamente al DPD (en menos de 24 horas) quien se encargará de tramitarlo conforme a estas instrucciones.

El DPD facilitará a los interesados los formularios modelo de ejercicio de derechos cuando sea necesario y revisará los escritos de ejercicios de derechos que le lleguen para asegurarse de que sean conformes a este protocolo y a la normativa.

La identidad del afectado y, en su caso, la de su representante deberá acreditarse mediante documento válido, incluido aquel que permita su identificación electrónica.

EL DPD archivaré y sellará (indicando fecha y hora de recepción) todos los documentos relevantes.

El DPD dará respuesta a los requerimientos en el plazo de un mes (podrá extenderse dos meses más cuando se trata de solicitudes especialmente complejas y deberá notificar esta ampliación dentro del primer mes), y en ningún caso dejará de dar respuesta, incluso cuando el Club no tenga ningún dato de lo que informará al interesado. En todo caso, atenderá los ejercicios de los derechos ARCO-POL dentro de los plazos, en días hábiles (sin contar domingos o festivos) que se exponen:

Derecho ejercitado	Plazo de contestación (desde la recepción de solicitud)
Derecho de acceso	1 mes desde la recepción de la solicitud
Derecho de rectificación	1 mes desde la recepción de la solicitud
Derecho de portabilidad	1 mes desde la recepción de la solicitud.
Derecho de supresión	1 mes desde la recepción de la solicitud.
Derecho de limitación	1 mes desde la recepción de la solicitud.
Derecho de oposición	1 mes desde la recepción de la solicitud.
Derecho a no ser objeto de decisiones individuales automatizadas	1 mes desde la recepción de la solicitud.

8. INSTRUCCIONES EN EL USO DEL MEDIOS INFORMÁTICOS DEL CLUB

Los Medios Informáticos facilitados deberán ser utilizados exclusivamente como herramientas de trabajo que permitan una mejor y más eficaz ejecución de los trabajos encomendados; dicha facilitación está orientada y dirigida al cumplimiento de las obligaciones de cada una de las Personas Vinculadas dentro de la organización. Es de esperar que, de conformidad al principio de buena fe que rige todas las relaciones contractuales, las Personas Vinculadas hagan un uso responsable y diligente de los Medios Informáticos puestos a su disposición, de conformidad a las normas y pautas de actuación contenidas en el presente Protocolo.

En ningún caso se podrán utilizar los Medios Informáticos para enviar, recibir, buscar, visionar, grabar o almacenar material amenazante, atentatorio contra los derechos humanos, el honor y dignidad de las personas yendo así en contra de los principios y valores recogidos en los estatutos de la Liga de Fútbol Profesional, así como de la

Real Federación Española de Fútbol, de la Federación Internacional de Fútbol (FIFA) y la legislación vigente.

De conformidad con lo establecido en la Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte, queda terminantemente prohibido el uso de los Medios Informáticos del Club para ensalzar, promover, incitar y/o dar soporte a la Violencia, el Racismo, la Xenofobia y la Intolerancia en el Deporte.

En todo caso, las medidas de supervisión y control que se lleven a cabo por parte del Club, se implementarán respetando la intimidad y privacidad de las Personas Vinculadas, mediante la aplicación de los principios constitucionales de finalidad, proporcionalidad, idoneidad y necesidad, y se guardará total confidencialidad sobre la información o contenidos a los que se acceda o de los que se tenga conocimiento.

8.1 Normas de Uso

El uso de los Medios Informáticos deberá estar inspirado, en todo momento, por los Principios Generales señalados con anterioridad. No obstante, para facilitar a las Personas Vinculadas el correcto uso de los mismos. A continuación, se señala un listado (enunciativo, pero no limitativo) de actuaciones que no están permitidas.

8.1.1 En general

- No está permitido el uso de los Medios Informáticos para fines personales o privados, ya sea dentro o fuera de la jornada de trabajo.
- Los Empleados no deben almacenar en los Medios Informáticos Datos Personales cuando no estén específicamente autorizados para ello.
- No se permiten utilizar los Medios Informáticos para realizar manifestaciones o adquirir compromisos en nombre del Club careciendo de competencia o autorización para ello.

8.1.2 Uso de programas informáticos

- Queda prohibido expresamente instalar, almacenar y utilizar en los Medios Informáticos del Club cualquier software ajeno no facilitado por el mismo (instalación y/o uso de programas de juegos, archivos de música, programas de renta, descargar música y archivos MP3, etc.)
- En el caso de que alguna Persona Vinculada considere que para el ejercicio de sus funciones necesita una aplicación o programa informático concreto que no esté instalado, podrá solicitarlo a través de su superior directo, haciendo referencia a los motivos que justifican dicha instalación.

8.1.3 Uso de correo electrónico corporativo

El correo electrónico de la organización, las listas de distribución, los servicios de mensajería instantánea y demás servicios de comunicación electrónica, son herramientas cuyo objetivo principal es facilitar la comunicación corporativa, exclusivamente, en el ámbito laboral. Por ello, queda sujeto a las siguientes condiciones:

- Queda prohibida la utilización de las herramientas de comunicación para uso personal. Asimismo, se prohíbe el envío de correo electrónico con mensajes ofensivos, amenazantes, que contengan contenido ilícito o fraudulento.
- Queda prohibida la utilización del correo electrónico corporativo para fines lucrativos o comerciales personales, así como para uso recreativo o cualquier otro que no guarde relación con la actividad laboral.
- Se prohíbe el uso del correo profesional para la inscripción a "newsletter", grupo de noticias o similares que no estén directamente relacionadas con la actividad profesional desarrollada por el usuario.
- Las listas de distribución de correo solo podrán ser utilizadas para los fines propios de la organización, y nunca con fines publicitarios, comerciales o de índole personal que no vayan relacionadas con actividades propias del desempeño laboral.
- El sistema informático de la organización se encuentra protegido contra virus informáticos por un antivirus. La responsabilidad sobre la comunicación al administrador del sistema de cualquier anomalía suscitada en este sentido (posibilidad de que exista un virus) es responsabilidad de cada usuario, así como la apertura de un correo sobre el que se tengan dudas.
- Hay que desconfiar en general de los ficheros adjuntos y antes de ejecutarlos hay que asegurarse de quién los envía y de si lo ha hecho voluntariamente (muchos virus se auto reenvían sin conocimiento del usuario). Para evitar abrir archivos provenientes de correos electrónicos infectados es conveniente tomar como norma no abrir ficheros adjuntos a no ser que conozca expresamente el deseo del remitente de enviar dicho archivo. Las posibilidades de que se extienda la infección por la red interna de la organización deben hacer ser especialmente cuidadoso.
- Aunque el término abuso puede resultar ambiguo, es importante que, para no caer en él se consideren algunas cuestiones de sentido común a la hora de utilizar el correo:
 - No enviar mensajes o ficheros adjuntos de gran tamaño que puedan ocasionar problemas al servidor.

- No es conveniente que se realicen envíos generales a gran cantidad de usuarios.
- Respetar los derechos de los receptores de los correos enviados, sin que los mensajes contengan declaraciones ofensivas o difamatorias.
- No utilizar el correo para acosar a otras Personas vinculadas.
- Los usuarios son responsables de todas las actividades realizadas con las cuentas de acceso y de su respectivo buzón de correo electrónico puesto a disposición por el Club.
- No se permite utilizar la cuenta o el buzón de correo a personas no autorizadas.

8.1.4 Uso de Internet

- No se deberá utilizar Internet para acceder a contenidos en streaming (radio y video online, YouTube, etc.) excepto cuando el acceso esté justificado por motivos estrictamente profesionales.
- Se prohíbe expresamente el acceso a direcciones de internet de contenido pornográfico, sexual, sexista, racista, xenófobo, violento, etc. o que sean ofensivos para otras personas.
- Se prohíbe igualmente el acceso a páginas de Internet que ensalcen, inciten, promuevan y/o den soporte a la Violencia, el Racismo, la Xenofobia y la Intolerancia en el Deporte.

8.2 Medidas de Control

A efectos del control del cumplimiento de lo establecido en este Protocolo y con el fin de (i) garantizar la seguridad de la información y de los Medios Informáticos del Club; (ii) prevenir responsabilidades que para el Club se pudieran derivar de actuaciones ilícitas de sus Personas Vinculadas a través de un incorrecto uso de los Medios Informáticos puestos a su disposición; (iii) coordinar y garantizar la continuidad de la actividad de la relación laboral o mercantil cuando alguna Persona Vinculada esté ausente, definitiva o temporalmente (p.ej., extinción de la relación laboral o mercantil, enfermedad, vacaciones) o cuando las Personas Vinculadas no hayan garantizado la gestión de la correspondencia de otra forma (p.ej., por no haber activado funciones de respuesta o desviación automática); el Club podrá acceder a los Medios Informáticos de los Empleados, puestos a su disposición para el desarrollo de la prestación de servicios.

En concreto, se establecen las siguientes medidas de control:

8.2.1 En general

- Los técnicos informáticos, siguiendo instrucciones del Club, tendrán acceso a todos los sistemas utilizados por las Personas Vinculadas, incluidos todos sus archivos, carpetas o documentos, buzón de correo, etc., tanto en los servidores de red como en su disco duro, directamente o en remoto, y sin necesidad de previo aviso, exclusivamente a los fines del adecuado mantenimiento y seguridad de los equipos y sistemas propiedad del Club así como para la supervisión del cumplimiento de estas normas y de la prestación de servicios de las Personas Vinculadas.
- La Dirección del Club podrá acordar la realización de inspecciones de control de los sistemas y archivos utilizados por las Personas Vinculadas, incluido el correo electrónico, a efectos de comprobar su correcto uso o las posibles infracciones cometidas.
- Antes de implantar y activar una medida o inspección de control el Responsable de Recursos Humanos se reunirá junto al DPD para analizar la proporcionalidad, relevancia y pertinencia de tal medida y asegurarse de que se implanta de forma general y aleatoria.

8.2.2 Correo electrónico

- Se activarán, de forma automática y sin comunicación expresa, filtros de control que permitan el bloqueo y el borrado automático de aquellos correos electrónicos que no cumplan los requisitos exigidos por el Club (p.ej., publicidad, SPAM, archivos adjuntos sospechosos de contener virus, etc.).
- Adicionalmente, atendiendo al uso estrictamente profesional del correo electrónico, el Club podrá restringir el envío y recepción de mensajes que cumplan determinadas características no idóneas para dicho uso, o contrarias a los fines y criterios de la organización.

8.3 Navegación en Internet

El Club tiene activados registros de control que permiten guardar datos relativos a todas las páginas web visitadas por parte de las Personas Vinculadas así como los tiempos de navegación, desde cualquier ordenador propiedad del Club, independientemente del lugar en el cual se realiza la conexión.

El Club podrá bloquear o limitar el acceso a determinadas páginas web cuando estas sean inapropiadas, ilegales y ofensivas o cuando puedan afectar a la productividad y/o porque visitar tales páginas web no tengan ningún beneficio para el Club.

El Club podrá acceder a estos registros sin necesidad de previo aviso ni comunicación específica. Por medio de estos registros, el Club realizará controles aleatorios y automatizados sobre la navegación en Internet realizada por las Personas Vinculadas, con el objetivo de proteger su propio patrimonio empresarial.

8.4 Copias de Seguridad

Al realizarse las copias de seguridad, la información guardada en las carpetas personales (en caso de existir pese a lo anteriormente expuesto) se traspasará y almacenará automáticamente a la red del Club y estará, por tanto, sometida a los procesos de control y registro normalmente activos para la protección de los datos en los servidores del Club.

Esta misma indicación se aplica a la información que se archiva en las carpetas de la red del Club, así como al correo electrónico y restantes comunicaciones.

9. RÉGIMEN SANCIONADOR

La realización de cualquier conducta que vaya en contra o que no cumpla con lo recogido en el presente Protocolo podrá tener consecuencias disciplinarias de conformidad a lo establecido, tanto en el Convenio Colectivo que sea de aplicación, como en el Código Disciplinario del Club.

10. COMUNICACIÓN, CONTROL Y REVISIÓN

El DPD es el responsable de controlar que este Protocolo sea respetado y se cumpla por todas las Personas Vinculadas.

Es deber de todas las Personas Vinculadas al Club detectar este tipo de actuaciones y comunicarlo al Órgano de Supervisión y Control del Club cuando existan indicios o certeza de incumplimiento de este Protocolo.

Tan pronto como sea detectado un supuesto de riesgo habrá que comunicarlo por correo electrónico con acuse de recibo al Órgano de Supervisión y Control del Club.

La entidad cuenta con el asesoramiento permanente en materia de protección de datos, así como servicio anual de mantenimiento y asesoría jurídica en la materia con BK CONSULTING ABOGADOS Y ASESORES SA con NIF A01314319.



10.PROTOCOLO DE PUBLICIDAD Y RELACIONES CON LOS MEDIOS

Fecha y nº de versión	Persona responsable	Encargado de aprobación
20/4/2016. Versión 1ª	Ricardo Cantera	Consejo de Administración

1. INTRODUCCIÓN

El Club Deportivo Mirandés, S.A.D. (en adelante, el "Club") está comprometido con el cumplimiento de la legislación nacional e internacional que regula todos los aspectos de su actividad.

En virtud de dicho compromiso, el órgano de administración del Club, en cumplimiento de sus responsabilidades, ha promovido la redacción y la aplicación de este Protocolo de Publicidad y Relaciones con los Medios (en adelante, "el Protocolo").

Este Protocolo establece una serie de reglas y pautas de actuación que debe respetar El Club en la relación con los medios de comunicación, en el otorgamiento de acreditaciones a la prensa y en general en las declaraciones públicas que los miembros de su organización realicen.

2. FINALIDAD

La finalidad del presente Protocolo es el establecimiento de las reglas y los procedimientos necesarios para que todos los directivos y empleados del Club, y por tanto el propio Club, puedan cumplir con la legislación vigente en materia de comunicación audiovisual de eventos deportivos, así como evitar que se produzca cualquier tipo de infracción y/o delito que pudiera afectar derechos de terceros durante las ruedas de prensa, comunicados o en general declaraciones públicas del Club y/o sus miembros.

3. AMBITO DE APLICACIÓN

Este Protocolo resulta de aplicación a todos aquellos miembros del Club ya sean trabajadores, colaboradores, entrenadores, directivos o jugadores de cualquier categoría (en adelante, "Personas Vinculadas"), con el objetivo de establecer unas pautas y protocolos en las relaciones con los medios de comunicación.

4. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

4.1 Declaraciones Públicas

Las relaciones con la prensa antes o después de partidos, entrenamientos así como la participación de las Personas Vinculadas en ruedas de prensa, entrevistas o reportajes se regirán por lo contenido en la Normativa para Medios y Profesionales de la Comunicación del Club en vigor y aplicable para cada temporada específica.

Todas las declaraciones públicas o entrevistas que se hagan en relación y/o en conexión con el Club por cualquier Empleado, muy especialmente por jugadores de

fútbol, entrenadores y/o directivos, deberán ser previamente notificadas al Departamento de Comunicación del Club, en particular al Jefe de Prensa, quien autorizará o denegará cada petición. Si el asunto no fuera de especial trascendencia, el Jefe de Prensa comunicará su autorización o denegación inmediatamente.

En caso de que el Jefe de Prensa albergara dudas acerca de una comunicación oficial y/o declaración pública, así como en aquellos casos en los que la declaración tenga relación con una sanción administrativa, conflicto legal y/o proceso litigioso, tales declaraciones serán revisadas por el Departamento Jurídico o el letrado responsable del asunto en concreto.

El Jefe de Prensa se encargará de vigilar que ninguna de estas declaraciones públicas y/o comunicaciones a la prensa infrinjan derecho alguno de terceros, a efectos meramente enunciativos, derechos al honor, intimidad, derechos de propiedad intelectual y/o industrial, etc.

En términos generales ninguna persona vinculada podrá realizar ningún tipo de declaración o comunicación pública sin la autorización expresa del Consejo de Administración. En caso de ser autorizadas las declaraciones o comunicaciones, las personas vinculadas no podrán realizar manifestaciones que, a modo de ejemplo:

- Atenten contra el honor o la intimidad de cualquier tercero.
- Contenga lenguaje vejatorio, ofensivo, insultante o denigrante o fuera contrario a la ley de algún modo.
- Revelen o comuniquen información o contenidos del Club que sean confidenciales o que contengan datos de carácter personal, a no ser que el Club lo haya expresamente autorizado.
- Inciten o enaltezcan la discriminación, el racismo, la xenofobia, la violencia, la intolerancia en el deporte, el machismo y/o que en general sean ofensivos para otras personas.
- Consistan en informaciones fraudulentas o engañosas.

Como regla general y salvo información operativa para los medios, el Club no emitirá comunicados informativos. Todos los comunicados oficiales, noticias, fichajes y partes médicos se darán a conocer exclusivamente a través de la web oficial del Club: www.cdmirandes.com

4.2 Contratación de Publicidad

Ningún empleado del Club contratará ningún patrocinio, sponsor, publicidad, comunicación o asociación del Club con ninguna compañía o marca, sin que haya sido expresamente autorizado por las persona con autoridad suficiente dentro del Club para realizar esta contratación.

El Jefe de Marketing y Publicidad será el encargado de la contratación de la publicidad o la asociación de la marca e imagen del Club con otra marca, compañía y/o promoción. Dichas contrataciones serán visadas y aprobadas en cualquier caso por

el Consejo de Administración. En caso de que tal contratación tuviera especial complejidad, el Jefe de Marketing y Publicidad expondrá el caso concreto a los Servicios Jurídicos del Club y se someterá a la aprobación final del Consejo de Administración.

Todos los contratos de publicidad (incluidos los de difusión publicitaria), sponsor, patrocinio, etc. serán enviados al Presidente del Consejo de Administración para su revisión antes de su firma y ejecución.

4.3 Asistencia de Medios

De conformidad con la normativa aplicable, que reconoce y protege el derecho a comunicar libremente información veraz por cualquier medio de difusión, debe establecerse un Protocolo determinado dentro del Club con el fin de facilitar la asistencia de los medios de comunicación a los eventos deportivos que se produzcan en el estadio del Club.

En este sentido, los medios de comunicación audiovisual tendrán derecho a emitir un breve resumen informativo en condiciones razonables, objetivas y no discriminatorias.

Para garantizar el cumplimiento de estas obligaciones normativas, las Personas Vinculadas deberán seguir

- (i) las instrucciones establecidas en el Protocolo de Acreditación (incluido en la Normativa para Medios y Profesionales de la Comunicación) que se actualizará cada temporada, con el objeto de otorgar acreditaciones a los medios de prensa tanto para partidos, como para entrenamientos y
- (ii) las directrices de la Liga de Fútbol Profesional ("LFP") en lo que se refiere a acreditaciones de televisiones y radios.

Asimismo y al margen del Protocolo que resulte de aplicación según la temporada correspondiente, las Personas Vinculadas deberán cumplir con la normativa aplicable y las directivas del Club.

El Club deberá además procurar que el personal de seguridad y control de acceso al estadio colabore para dar acceso a los medios de comunicación, debiendo prestar la formación necesaria ante cualquier situación, en especial para aquellos casos en que se deniegue o prohíba el acceso a un medio de comunicación. En tales circunstancias el mencionado personal de seguridad y acceso deberá conocer que este tipo de incidencias deberán comunicarse inmediatamente al Departamento de Comunicación.

5. SEGUIMIENTO Y CONTROL

El Club adoptará los mecanismos de control necesarios para asegurar, dentro de una adecuada gestión empresarial, el cumplimiento de la normativa y de los principios expuestos.

El objetivo último del Protocolo es instruir a las Personas Vinculadas de forma que puedan identificar las conductas y/o declaraciones públicas que pudieran afectar derechos de terceros o que puedan ser contrarias al ordenamiento jurídico.

Todas las Personas Vinculadas con el Club tienen la obligación de comunicar inmediatamente un incumplimiento o posible vulneración de lo establecido en este Protocolo. La comunicación se hará por correo electrónico con acuse de recibo al Órgano de Supervisión y Control del Club o a través de la dirección de correo electrónico responsablenorma@cdmirandes.com. La persona podrá también acudir personalmente a la oficina del Órgano de Supervisión y Control, quien estará obligado a dejar constancia, de forma absolutamente confidencial, del objeto de la comunicación, así como de la persona que acude a él.

6. RÉGIMEN SANCIONADOR

La realización de cualquier conducta que vaya en contra o que no cumpla con lo recogido en el presente Protocolo podrá tener consecuencias disciplinarias de conformidad a lo establecido, tanto en el Convenio Colectivo que sea de aplicación, como en el Código Disciplinario del Club.

En relación al colectivo de los **jugadores de fútbol profesional**, cabe señalar que en el ANEXO V del Convenio Colectivo para la actividad de fútbol profesional, se regula el Reglamento General de Régimen Disciplinario.

Expresamente y en relación a las infracciones recogidas en el presente Protocolo, el artículo 5.10 del Reglamento General de Régimen Disciplinario del Convenio Colectivo para la actividad de fútbol profesional, señala expresamente, como infracción grave las "*Declaraciones injuriosas o maliciosas, que excedan del derecho a la libertad de expresión o al ejercicio de la crítica, dirigidas contra el Club/SAD, sus directivos, técnicos y jugadores*".



11. PROTOCOLO DE CONTROLES FINANCIEROS

Fecha y nº de versión	Persona responsable	Encargado de aprobación
25/11/2021. Versión 6ª	Ricardo Cantera	Consejo de Administración

Versión	Cambio	Responsable	Fecha	Aprobación
Sexta	Cambios límites pagos/cobros en efectivo	Ricardo Cantera	25/11/2021	Consejo de Administración

Se establece un protocolo de controles financieros que consistirá en:

1. PAGOS A TERCEROS Y FIRMAS AUTORIZADAS

A efectos de asegurar el control de los pagos que se realizan desde las cuentas bancarias del Club Deportivo Mirandés, S.A.D. (en adelante "el Club"), se implantan los siguientes mecanismos de control:

- (i) El Presidente del Club es el único autorizado para aprobar los pagos que se realicen desde las cuentas bancarias del Club, dentro de los límites y condiciones que se establecen en el poder notarial al efecto.
- (ii) No se podrán realizar pagos a terceros (vía transferencia bancaria, cheques o pagarés, operaciones de caja u otros) sin la previa autorización por escrito del Presidente del Club, única persona autorizada para aprobar dichas transacciones.
- (iii) El Consejo de Administración, actuando a través del consejero encargado del control económico, realiza mensualmente una auditoría interna de las cuentas del Club, que incluye, sin ánimo exhaustivo, la revisión de cada uno de los pagos realizados con el objetivo de garantizar que las transacciones realizadas se corresponden con exactitud con aquellas aprobadas por el Presidente (ver punto (ii)), especialmente en lo relativo a los importes de las mismas.

En ningún caso podrán realizarse ingresos o salidas de caja en efectivo, cuando el importe supere la cifra de **999,99 €**.

2. COMPRA DE PRODUCTOS Y CONTRATACIÓN DE SERVICIOS

Para la compra de productos, o la contratación de servicios cuyo precio supere los 30.000 €, serán necesarias, al menos, tres propuestas por escrito, debiendo contener las mismas toda la información referente a los gastos cuya autorización se solicita.

Las referidas propuestas serán presentadas a la persona encargada de la contratación de servicios, que deberá someterlas a discusión en el Consejo de Administración. El Consejo de Administración elegirá aquella que mejor se adapte a los requisitos solicitadas por el Club y que se encuadre dentro del presupuesto máximo destinado por el Club a dicha partida. La elección se hará mediante votación del Consejo de Administración, siendo necesaria mayoría simple en el seno del mismo para su aprobación. En caso de empate en la votación, el voto del Presidente será

considerado de calidad y tendrá doble valor. La propuesta quedará autorizada una vez sea firmada por el Presidente tras la oportuna votación. El Consejo de Administración podrá delegar esta función a algún miembro del Club a través del correspondiente poder notarial.

3. PAGOS EN EFECTIVO Y SALIDAS DE CAJA

Como norma general, no se podrán efectuar pagos por caja y en efectivo a los proveedores del Club, salvo aquellos relativos a entregas inmediatas o reembolsos, o pequeños trabajos de reparación y conservación, pero en cualquier caso, dichos pagos no podrán superar la cuantía de 999,99 €.

4. COBROS EN EFECTIVO

Con carácter general, no se aceptarán cobros en efectivo en la caja del Club. En cualquier caso, en caso de realizarse y para cobros que no superen nunca la cantidad de 999,99 €, se establece que deberá ser expedido el recibo de ingreso realizado, debiéndose entregar el recibo de ingreso a la persona que realice el ingreso.

5. PERSONA RESPONSABLE DE CAJA

A nivel de control interno, la persona o personas encargadas del control y de la llevanza del día a día de la caja del Club, llevará un control exhaustivo de la misma, registrando todas las entradas y salidas realizadas a través de la caja, sean éstas en efectivo o no. La designación de esta persona o personas la realizará el Presidente del Club, con el visto bueno del Órgano de Supervisión y Control.

6. SEGUIMIENTO Y CONTROL

El Club adoptará los mecanismos de control necesarios para asegurar, dentro de una adecuada gestión empresarial, el cumplimiento de los principios expuestos.

Todas las Personas Vinculadas con el Club tienen la obligación de comunicar inmediatamente un incumplimiento o posible vulneración de lo establecido en este Protocolo. La comunicación se hará por correo electrónico al Órgano de Supervisión y Control a través de la dirección de correo electrónico responsablenorma@cdmirandes.com. La persona podrá también acudir personalmente a la oficina de don Ricardo Cantera García, miembro del Órgano de Supervisión y Control, quien estará obligado a dejar constancia, de forma absolutamente confidencial, del objeto de la comunicación, así como de la persona que acude a él.

7. RÉGIMEN SANCIONADOR

La realización de cualquier conducta que vaya en contra o que no cumpla con lo recogido en el presente Protocolo podrá tener consecuencias disciplinarias de conformidad a lo establecido, tanto en el Convenio Colectivo que sea de aplicación, como en el Código Disciplinario del Club.



12. PROTOCOLO DE SEGURIDAD, PREVENCIÓN Y CONTROL

Fecha y nº de versión	Persona responsable	Encargado de aprobación
20/4/2016. Versión 1ª	Ricardo Cantera	Consejo de Administración

1. INTRODUCCIÓN

El Club Deportivo Mirandés, S.A.D. (en adelante, el "Club") está comprometido para contribuir a la completa erradicación de cualquier clase de violencia en el deporte y en garantizar la seguridad de cualquier evento deportivo que pudiera organizar.

De este modo, el órgano de administración del Club, en cumplimiento de sus responsabilidades en cuanto a la preparación y aprobación de las políticas de cumplimiento normativo y prevención de delitos, dicta el presente Protocolo para

- i) garantizar la seguridad, prevención y control en sus instalaciones deportivas,
- ii) colaborar con el cumplimiento de las obligaciones establecidas en materia de seguridad pública, así como para
- iii) prevenir o evitar la comisión de infracciones en el ámbito de la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte (en adelante, el "Protocolo").

El Protocolo ha sido redactado sobre la base de la Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte, la Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte, el Real Decreto 203/2010, de 26 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de prevención de la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte y la Ley Orgánica 4/2015, de 30 de marzo, de Protección de la Seguridad Ciudadana (en adelante, la "Normativa Aplicable").

2. FINALIDAD

La finalidad del presente Protocolo es el establecimiento de las reglas y los procedimientos necesarios para que todos los administradores, representantes legales, directivos, empleados y colaboradores del Club (en adelante, "Personas Vinculadas"), y por tanto el propio Club, puedan cumplir con la legislación vigente en relación con la seguridad, prevención y control en sus instalaciones deportivas.

El objetivo del Protocolo es garantizar frente a terceros, ante los órganos judiciales y administrativos que el Club ejerce sobre sus administradores, directivos, empleados y demás personas dependientes el debido control de potenciales situaciones de riesgo de delito o incumplimiento de la legislación aplicable y evitar que pudieran cometerse en sus instalaciones actos de violencia, racismo, xenofobia e intolerancia en los actos y espectáculos deportivos organizados por el Club, todo ello de conformidad con la Normativa Aplicable.

Del mismo modo, otro de los objetivos del presente Protocolo es colaborar con poder garantizar la seguridad ciudadana, entendida ésta como garantía de que los derechos y libertades reconocidos y amparados por la Constitución Española puedan ser

ejercidas libremente por los ciudadanos que pudieran acudir a cualquiera de los actos y/o eventos deportivos organizados por el Club.

El Protocolo es de obligado conocimiento, cumplimiento y aplicación por parte del Club, así como por todas las personas a él vinculadas, por lo que estará a disposición de todos para su consulta.

Es recomendable la revisión periódica del Protocolo con la finalidad de actualizarlo a las posibles modificaciones de la legislación aplicable o a otras potenciales variaciones que pudiera acometer el Club en sus instalaciones.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Protocolo es de aplicación a todas las Personas Vinculadas al Club, no obstante, las personas que actúen como representantes del Club frente a terceros deberán tener aún mayor cuidado, si cabe, en la aplicación de sus previsiones, ello si se tiene en cuenta que según la Normativa Aplicable los organizadores de pruebas, competiciones o espectáculos deportivos responderán directamente por:

- a) el incumplimiento de las obligaciones que les impone la Ley 19/2007 y
- b) por su falta de diligencia o negligencia a la hora de adoptar las medidas de prevención previstas para garantizar el cumplimiento por parte de los espectadores o asistentes de las obligaciones establecidas en la citada Ley.

Existen muy diversas actividades relacionadas con el fútbol que son especialmente susceptibles de verse expuestas a una potencial comisión de delitos o irregularidades relacionadas con la seguridad, prevención y control de los eventos deportivos organizados por el Club en sus instalaciones, así como por sus aficionados fuera de las mismas y que pudieran derivar en actos de violencia.

Debido a su importancia, debe examinarse con especial cuidado la seguridad así como el debido control que debe ejercerse sobre los aficionados, a los que habrá que atender con especial diligencia y cuidado no solo al tiempo de celebración de los partidos de fútbol de todas las competiciones en las que participe el Club en sus instalaciones, sino que resulta necesario hacer un especial énfasis en el control y seguridad en el acceso a sus recintos y salida de éstos a su conclusión.

Del mismo modo, este deber de diligencia, seguridad y control debe aplicarse durante el traslado de aficionados a los estadios de equipos rivales, en coordinación con la Delegación de Gobierno y las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, así como en los desplazamientos y concentraciones de los jugadores y empleados del Club. Asimismo deberá garantizarse la seguridad y control en el acceso de aficionados al resto de instalaciones del Club donde habitualmente se desarrollan actividades no definidas como pruebas o competiciones deportivas en la Ley del Deporte, tales y como entrenamientos, ruedas de prensa, actos publicitarios y/o benéficos o de

cualquier otra clase así como el acceso y seguridad en sus oficinas y resto de dependencias.

Las disposiciones del presente Protocolo serán aplicables con carácter general a las competiciones deportivas oficiales de ámbito estatal que se organicen por el Club en el marco de la Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte, así como a las organizadas o autorizadas por las federaciones deportivas españolas en sus instalaciones.

De este modo, la aplicación de las medidas de seguridad, control y prevención previstas en el presente Protocolo se han realizado con el alcance y efectos específicamente contemplados en la Ley de Seguridad Ciudadana, que establecen los presupuestos y los requisitos determinantes para poder exigir el cumplimiento de las obligaciones, garantías y exigencias expresamente previstas.

El Protocolo debe ser coherente y consistente con la normativa española reguladora de las citadas materias y al tiempo considerar la aplicación de otras normas de carácter sectorial o de cualquier otra índole que por la actividad del Club pudieran ser de aplicación, para evitar así cualquier tipo de incongruencia.

4. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

De acuerdo con la Normativa Aplicable, el Club remitirá el presente Protocolo, para su conocimiento y a los efectos legales oportunos, a la autoridad gubernativa competente y a la Comisión Estatal contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte.

4.1. Medidas de seguridad estructural de las instalaciones deportivas

Salidas de emergencia Prevención de incendios

El Club, cuando así lo establezca la Comisión Estatal contra la Violencia, el Racismo, la Xenofobia y la Intolerancia en el Deporte deberá disponer de un libro de registro, que contendrá información genérica e identificativa sobre la actividad de las peñas, asociaciones, agrupaciones o grupos de aficionados, que presten su adhesión o apoyo.

El Club facilitará dicho libro deberá a la autoridad gubernativa correspondiente y, asimismo, estará a disposición del Coordinador de Seguridad y de la Comisión Estatal contra la Violencia, el Racismo, la Xenofobia y la Intolerancia en el Deporte.

El Club velará para que, en la obtención, tratamiento y cesión de la citada documentación se observe la normativa sobre protección de datos personales.

Queda prohibido por el Club cualquier tipo de apoyo, cobertura, dotación de infraestructura o de cualquier tipo de recursos a grupo o colectivo de seguidores de un Club, con independencia de tener o no personalidad jurídica, de estar formalizado o no como peña o asociación, si no figura, el citado grupo, sus actividades y sus responsables en el Libro de Registro y si en alguna ocasión ha cometido infracciones tipificadas en esta Ley.

El Club cuenta con localidades especiales para la ubicación del personal de medios de comunicación y tiene dotados elementos que componen la Unidad de Control Organizativo.

4.2. Medidas de control de acceso y permanencia de espectadores

Los empleados del Club velarán por el respeto de las obligaciones de los espectadores de acceso y permanencia en el recinto, mediante los oportunos instrumentos de control que se llevarán a cabo por personal especializado dependiente y bajo las órdenes del Club.

Asimismo, el Club adoptará, en coordinación con las Autoridades, cuantas medidas resulten necesarias para el cese inmediato de las actuaciones prohibidas, cuando las medidas de seguridad y control no hayan logrado evitar o impedir la realización de tales conductas.

El Club dispone de un sistema informatizado de control y gestión de la venta de entradas, así como del acceso al estadio municipal de Anduva y conoce la posibilidad de su clausura como sanción por el incumplimiento de esta obligación.

Los billetes de entrada, cuyas características materiales y condiciones de expedición se establecen reglamentariamente, oída la Comisión Estatal contra la Violencia, el Racismo, la Xenofobia y la Intolerancia en el Deporte, informan de las causas por las que se pueda impedir la entrada al recinto deportivo a las personas espectadoras, y contemplarán como tales, al menos, la introducción de bebidas alcohólicas, armas, objetos susceptibles de ser utilizados como tales, bengalas o similares, y que las personas que pretendan entrar se encuentren bajo los efectos de bebidas alcohólicas, de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas.

El Club cuenta con una política de suministro y venta de entradas que garantiza, cuando corresponda, una separación adecuada de aficiones rivales que podrá realizarse compartimentando la instalación y las vías de salida y acceso al recinto

El Club, está obligado a mencionar expresamente, las condiciones de seguridad y estado de mantenimiento de sus instalaciones las medidas adoptadas para evitar eventuales excesos de aforo, total o parcial, los requisitos y condiciones exigidos por la autoridad competente para autorizar la instalación de gradas supletorias o elementos móviles y las previsiones adoptadas para garantizar la existencia de localidades de asiento en todas las gradas.

Las causas de prohibición de acceso a los recintos deportivos del Club se incorporarán a sus disposiciones reglamentarias y se harán constar también, de forma visible, en las taquillas y en los lugares de acceso a todas sus instalaciones y recintos.

Asimismo, el Club privará de los abonos vigentes y de la inhabilitación para obtenerlos durante el tiempo que se determine a aquellas personas que sean sancionadas con carácter firme por conductas violentas, racistas, xenófobas o intolerantes.

El Club impedirá el acceso a los recintos deportivos de todas aquellas personas que se encuentren bajo los efectos de bebidas alcohólicas, drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas.

El Club impedirá el acceso a los recintos deportivos de todas aquellas personas que intenten acceder sin título válido de ingreso en los mismos.

Los empleados de seguridad del Club podrán someter a los controles pertinentes para la verificación de las condiciones referidas en el apartado anterior, y en particular y llegado el caso cuando las circunstancias así lo exijan:

- Podrán grabar mediante circuitos cerrados de televisión en los alrededores del recinto deportivo, en sus accesos y en el interior de los mismos.
- Podrán someter a registros personales dirigidos a verificar el porte de armas u objetos peligrosos o que inciten a la violencia. Esta medida deberá aplicarse exclusivamente cuando se encuentre justificada por la existencia de indicios o de una grave situación de riesgo y deberá llevarse a cabo de conformidad con lo dispuesto por la normativa de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y de acuerdo con las instrucciones de la autoridad gubernativa.

El Club impedirá la entrada a toda persona que incurra en cualquiera de las conductas señaladas en tanto no deponga su actitud o esté incurso en alguno de los motivos de exclusión.

El Club deberá informar en el reverso de las entradas, así como en carteles fijados en el acceso y en el interior de sus instalaciones, de las medidas de seguridad establecidas en sus recintos deportivos.

El Club podrá expulsar, y posteriormente sancionar, a los aficionados en los siguientes supuestos:

- Practicar actos violentos, racistas, xenófobos o intolerantes, o que inciten a ellos
- Agredan o alteren el orden público.

- Entonen cánticos, sonidos o consignas racistas o xenófobos, de carácter intolerante, o que inciten a la violencia o al terrorismo o supongan cualquier otra violación constitucional.
- Exhiban pancartas, banderas, símbolos u otras señales que inciten a la violencia o al terrorismo o que incluyan mensajes de carácter racista, xenófobo o intolerante.
- Lancen cualquier clase de objetos.
- Interrumpan sin autorización en los terrenos de juego.
- Posean, activen o lancen, en las instalaciones o recintos en las que se celebren o desarrollen espectáculos deportivos, cualquier clase de armas o de objetos que pudieran producir los mismos efectos, así como bengalas, petardos, explosivos o, en general, productos inflamables, fumíferos o corrosivos.
- No observen las condiciones de seguridad oportunamente previstas y las que reglamentariamente se determinen.
- Consuman bebidas alcohólicas, drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas.
- No ocupen las localidades de la clase y lugar que correspondan al título de acceso al recinto de que dispongan, así como no mostrar dicho título a requerimiento de los cuerpos y fuerzas de seguridad y de cualquier empleado o colaborador del organizador.
- Incumpla los reglamentos internos del recinto deportivo.

El Club reforzará las medidas de seguridad cuando los eventos deportivos que deba albergar en sus instalaciones sean declarados de alto riesgo, que comprenderán como mínimo:

Un sistema de venta de entradas.

- a) Separación de las aficiones rivales en zonas distintas del recinto.
- b) Control de acceso para el estricto cumplimiento de las prohibiciones existentes.
- c) Las medidas previstas para evitar la introducción de armas u objetos que pudieran generar cualquier clase de violencia.

El Club, en los casos en los que los partidos en los que participe su equipo en sus instalaciones sean declarados de alto riesgo, suministrarán a la persona responsable

de la coordinación de seguridad toda la información de que dispongan acerca de la organización de los desplazamientos de los seguidores desde el lugar de origen, sus reacciones ante las medidas y decisiones policiales y cualquier otra información significativa a efectos de prevención de los actos racistas, violentos, xenófobos o intolerantes, en los términos descritos en el presente Protocolo.

4.3. Medidas especiales en competiciones o encuentros específicos

En atención al riesgo inherente a determinados acontecimientos deportivos, el Club habilita a la autoridad gubernativa a imponerle la adopción de las siguientes medidas:

- a) Que el Club disponga de un número mínimo de efectivos de seguridad.
- b) La instalación de cámaras en los aledaños, en los tornos y puertas de acceso y en la totalidad del aforo a fin de grabar el comportamiento de los espectadores.
- c) Realizar registros personales, aleatorios o sistemáticos, en todos los accesos al recinto o en aquéllos que franqueen la entrada a gradas o zonas del aforo en las que sea previsible la comisión de las conductas graves, con pleno respeto de su dignidad y de sus derechos fundamentales y a lo previsto en la Ley de Protección de la Seguridad Ciudadana, y en la normativa de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.
- d) Instalar circuitos cerrados de televisión para grabar el aforo completo del recinto a lo largo de todo el espectáculo desde el comienzo del mismo hasta el abandono del público.

Cuando el Club decida adoptar estas medidas lo advertirá expresamente a los espectadores en el reverso de las entradas así como en carteles fijados en el acceso y en el interior de las instalaciones.

El Club autorizará a la Delegación del Gobierno para que asuma directamente la realización y el control de las actuaciones previstas en los literales b), c) y d) anteriores o bien imponer a las personas organizadoras la realización de las mismas bajo la supervisión de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. Asimismo, podrá promover la realización de controles de alcoholemia aleatorios en los accesos a los recintos deportivos.

El Club autorizará, del mismo modo, a la Comisión Estatal Contra la Violencia, el Racismo, la Xenofobia y la Intolerancia en el Deporte la implantación de medidas adicionales de seguridad para los partidos deportivos calificados de alto riesgo, o en el caso en el que el recinto del Club hubiera sido objeto de sanciones de clausura.

4.4. Medidas de prevención de conductas racistas, xenófobas o intolerantes en el interior de los recintos.

El Club prestará la máxima colaboración a las autoridades gubernativas para la prevención de la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte, y de aquellos actos que atenten contra los derechos, libertades y valores de la Constitución, poniendo a disposición del Coordinador de Seguridad los elementos materiales y humanos necesarios y adoptando las medidas de prevención y control establecidas en la Normativa Aplicable.

El Club cuenta en sus instalaciones deportivas con un sistema eficaz de comunicación con el público, el cual se usa eficientemente. En el caso en el que cualquier empleado pudiera observar que dicho sistema fallase, tiene la obligación de ponerlo en conocimiento del Coordinador de Seguridad a la máxima urgencia, quien adoptará las medidas oportunas para volver a dotarlo de la eficacia exigida.

El Club tiene la obligación de colaborar activamente en la localización e identificación de los infractores y autores de las conductas prohibidas en la Ley del Deporte e informar de dichos hechos a las Autoridades competentes en el momento en el que se produzcan.

El Club no proporcionará, ni facilitará a las personas o grupos de seguidores que hayan incurrido en las conductas definidas anteriormente, medios de transporte, locales, subvenciones, entradas gratuitas, descuentos, publicidad o difusión o cualquier otro tipo de promoción o apoyo de sus actividades.

Los empleados del Club cumplirán con cualquier otra obligación que se determine reglamentariamente con los mismos objetivos anteriores, y en particular garantizará que los espectáculos que organicen no sean utilizados para difundir o transmitir mensajes o simbología que, pese a ser ajenas al deporte, puedan incidir, negativamente, en el desarrollo de las competiciones.

Los empleados de seguridad del Club prohibirán el acceso a aquéllas personas que estuviesen incurriendo en conductas que pudieran considerarse como violentas, racistas, xenófobas o intolerantes.

El Club promoverá la depuración de las reglas del juego y sus criterios de aplicación por los jueces y árbitros deportivos a fin de limitar o reducir en lo posible aquellas determinaciones que puedan poner en riesgo la integridad física de los deportistas o incitar a la violencia, al racismo, a la xenofobia o a la intolerancia de los participantes en la prueba o de los espectadores.

4.5. Medidas de desalojo de los recintos deportivos.

Cuando durante el desarrollo de una competición tuvieran lugar incidentes de público relacionados con las conductas definidas en el presente Protocolo o supongan el incumplimiento de las obligaciones de los espectadores y asistentes y el árbitro decida su suspensión como medida para el restablecimiento de la legalidad, y,

transcurrido un tiempo prudencial en relación con las circunstancias concurrentes persistiera la situación, podrá acordarse el desalojo de la grada o parte de la misma donde se hubieren producido los incidentes y la posterior continuación del encuentro. Esta decisión la adoptará el árbitro o juez deportivo y el Coordinador de Seguridad de la Policía, oída la persona responsable de seguridad del Club y, en su caso, la Delegación de los clubes o equipos contendientes, anunciándose al público mediante el servicio de megafonía e instando el voluntario cumplimiento de la orden de desalojo.

Para la adopción de esta medida se habrán de ponderar los siguientes elementos:

- a) El normal desarrollo de la competición.
- b) La previsible evolución de los acontecimientos que pudiera suponer entre el público la orden de desalojo.
- c) La gravedad de los hechos acaecidos.

El Club respetará el Protocolo que al efecto establezca la Comisión Estatal contra la Violencia, el Racismo, la Xenofobia y la Intolerancia en el Deporte con la finalidad de lograr la terminación del encuentro que garantice la seguridad y el orden público.

El árbitro podrá suspender definitivamente el encuentro en función de las circunstancias concurrentes, tras recabar el parecer del Coordinador de Seguridad, todo ello, sin perjuicio de las facultades que les corresponden a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, medida que acatará el Club.

4.6. Medidas para evitar la introducción de objetos o productos no autorizados por su peligrosidad

En las instalaciones del Club queda terminantemente prohibido introducir, portar o utilizar cualquier clase de armas o de objetos que pudieran producir los mismos efectos, así como bengalas, petardos, explosivos o, en general, productos inflamables, fumíferos o corrosivos.

Asimismo, también queda terminantemente prohibido introducir, exhibir o elaborar pancartas, banderas, símbolos u otras señales con mensajes que inciten a la violencia o en cuya virtud una persona o grupo de ellas sea amenazada, insultada o vejada por razón de su origen racial o étnico, su religión o convicciones, su discapacidad, edad, sexo o la orientación sexual.

Los empleados de seguridad del Club prohibirán el acceso a toda persona cuando se observen las conductas anteriores, debiendo informar a las Autoridades sobre dichos hechos, colaborando activamente en la identificación de los infractores.

4.7. Prohibición de vender o consumir bebidas alcohólicas y otras sustancias prohibidas;

- a) Queda prohibida en las instalaciones del Club, cuando se celebren competiciones deportivas, la introducción, venta y consumo de toda clase de bebidas alcohólicas y de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas.
- b) Los envases de las bebidas que se expendan o introduzcan en las instalaciones del Club deberán reunir las condiciones de rigidez y capacidad reglamentariamente establecidas.
- c) Queda prohibida la venta de productos en las instalaciones del Club que, en el caso de ser arrojados, puedan producir daños a los participantes en la competición o a los espectadores por su peso, tamaño, envase o demás características. Reglamentariamente están determinados los grupos de productos que son incluidos en esta prohibición, cuyas directrices resultan de obligado cumplimiento para los empleados del Club.

5. PROCEDIMIENTO DE COMUNICACIÓN

Todas las Personas Vinculadas con el Club tienen la obligación de comunicar inmediatamente un incumplimiento o posible vulneración de lo establecido en este Protocolo. La comunicación se hará por correo electrónico con acuse de recibo al Órgano de Supervisión y Control del Club o a través de la dirección de correo electrónico responsablenorma@cdmirandes.com. La persona podrá también acudir personalmente a la oficina del Órgano de Supervisión y Control, quien estará obligado a dejar constancia, de forma absolutamente confidencial, del objeto de la comunicación, así como de la persona que acude a él.

6. FORMACIÓN

Todas las Personas Vinculadas al Club recibirán una formación para la prevención de las conductas descritas y la adopción de las medidas contempladas en el presente Protocolo. A la finalización del curso se efectuará una evaluación de los conocimientos adquiridos mediante un test que se devolverá corregido a los asistentes.

7. PROHIBICIÓN DE REVELACIÓN

Cualquier actuación que se realice en cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad, prevención y protección tendrá un carácter estrictamente confidencial.

8. RÉGIMEN SANCIONADOR

La realización de cualquier conducta que vaya en contra o que no cumpla con lo recogido en el presente Protocolo podrá tener consecuencias disciplinarias de

conformidad a lo establecido, tanto en el Convenio Colectivo que sea de aplicación, como en el Código Disciplinario del Club.



13. PROTOCOLO DE PUESTA EN CONOCIMIENTO

Fecha y nº de versión	Persona responsable	Encargado de aprobación
15/10/2024. Versión 3ª	Órgano de Supervisión y Control	Consejo de Administración

1. INTRODUCCIÓN

El Club Deportivo Mirandés, S.A.D., (en adelante también, "el Club" o el "Mirandés") está comprometido con el cumplimiento de la legislación nacional e internacional que regula todos los aspectos de su actividad.

En virtud de dicho compromiso, el órgano de administración del Club, en cumplimiento de sus responsabilidades, ha promovido la redacción y la aplicación de este Protocolo de Puesta en Conocimiento (en adelante, "el Protocolo").

Este Protocolo establece una serie de reglas y pautas de actuación en relación con el procedimiento para tramitar y resolver cualquier comunicación o denuncia recibida sobre posibles incumplimientos de la normativa aplicable al Club, de su Manual de Cumplimiento Normativo o de otros procedimientos internos.

2. OBJETO Y FINALIDAD

La finalidad del presente Protocolo no es otra que crear un cauce mediante el cual, cualquier persona, pueda poner en conocimiento del Club cualquier incumplimiento o sospecha de incumplimiento de la que se tenga conocimiento, tanto en relación con la implantación del conjunto de protocolos que se han establecido a tal efecto, como con cualquier otra materia que no estuviese prevista en los mismos; con el fin de que el Club pueda dar trámite y resolver dichas comunicaciones denuncias de conformidad con la legislación vigente en cada momento.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo será de aplicación a todas las personas relacionadas con el Club, tanto administradores, directivos, representantes legales, jugadores profesionales, personal técnico, personal médico, otros empleados, agentes, representantes, proveedores, patrocinadores y en definitiva, cualquier persona, física o jurídica, que mantenga algún tipo de relación con el Club Deportivo Mirandés, S.A.D. (en adelante, "Personas Vinculadas") y que, en el desarrollo de su actividad, puedan tener conocimiento de la existencia de algún incumplimiento normativo.

4. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios y garantías, que deberán ser observados en todo momento:

- Garantía de confidencialidad de la identidad del informante, del investigado y de cualquier otra persona o tercero afectado, así como del tratamiento de la información y de la investigación realizada;

- Protección de la intimidad y dignidad de las personas implicadas, así como su derecho al honor;
- Prioridad y tramitación urgente, atendiendo a la naturaleza de la comunicación o denuncia;
- Investigación exhaustiva de los hechos, llevada a cabo por profesionales especializados, en caso de que fuese necesario;
- Garantía del principio de presunción de inocencia y del derecho de defensa de las partes afectadas.
- Garantías de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas las de carácter disciplinario.
- Indemnidad frente a represalias.
- Posibilidad de presentación de comunicaciones y/o denuncias anónimas.

5. CONTROL, REVISIÓN Y FORMACIÓN

El Órgano de Supervisión y Control será el encargado de controlar internamente que lo contenido del presente Protocolo se está aplicando de manera correcta.

Con independencia de que el Órgano de Supervisión y Control sea el encargado de velar internamente por la aplicación del contenido de este Protocolo, su contenido es de obligado conocimiento, aplicación y cumplimiento por parte de todas las Personas Vinculadas al Club, por lo que estará a disposición de todos estos para su consulta.

I. Procedimiento

El Club Deportivo Mirandés, S.A.D. ha creado la figura del Órgano de Supervisión y Control que, como responsable del canal ético, cuenta entre sus funciones con la de canalizar las comunicaciones y denuncias que se produzcan por cualquier tipo de incumplimiento normativo o de lo establecido en el Manual de Cumplimiento Normativo del Club y velar en general por la efectiva implantación y funcionamiento del mismo.

Los datos de los miembros de OSC son:

Don Ricardo Cantera García. Presidente del OSC y Director General del Club. Teléfono: 600 473 392. Email: directorgeneral@cdmirandes.com;

Doña Mayte Porro Araico. Miembro interno del OSC y del departamento jurídico del Club. Teléfono: 619 520 945. Email: juridico@cdmirandes.com;

Don Juan Alcaraz Montesinos. Miembro externo del OSC y abogado del Club. Teléfono: 651 825 774. Email: juanalcaraz@icam.es;

Eversheds Sutherland Nicea, S.L.P. representado por don Fabián Pérez-Bryan García. Miembro asesor externo del OSC. Teléfono: 616 010 710. Email: fperezbryan@eversheds-sutherland.es;

a) Inicio: Presentación de la comunicación o denuncia

En un primer momento, el interesado podrá poner en conocimiento del Órgano de Supervisión y Control de forma confidencial y, en su caso, anónima el objeto de su comunicación, denuncia o pregunta por escrito o de forma verbal.

El cauce para la presentación de comunicaciones o denuncias por escrito será a través de la dirección de correo electrónico responsablenorma@cdmirandes.com. En este caso, se dará acuse de recibo al denunciante en el plazo de siete (7) días desde la recepción de la misma.

Alternativamente, el denunciante podrá comunicar la denuncia a cualquiera de los miembros del Órgano de Control y Supervisión, cuyos datos de contacto constan en el apartado anterior, quienes procederán a grabar o transcribir la misma en un formato que garantice la exactitud, seguridad y accesibilidad de la comunicación denuncia presentada.

De igual forma, el denunciante, podrá comunicar su información o denuncia por escrito, con carácter anónimo a la dirección postal del Club y siempre a la atención de don Ricardo Cantera García, presidente del Órgano de Supervisión y Control y Director General del Club. La comunicación que sea remitida, en aras de asegurar el anonimato, deberá ser realizada mediante escrito a máquina, sin inclusión de ningún dato que pueda facilitar la identificación del remitente. La dirección postal a la que remitir dicho escrito será:

ATT: Ricardo Cantera García. Dirección: Calle Francisco Cantera, nº 1, 09200, Miranda de Ebro, Burgos, España.

En caso de que perciba riesgo de represalias por el uso de canal interno o en el momento que se prefiera, el denunciante podrá comunicar su denuncia a través de distintos canales externos de información:

- Unión Europea: https://commission.europa.eu/about-european-commission/contact/problems-and-complaints_en.
- Autoridad Independiente de Protección del Informante.¹
- En su caso, la Autoridad autonómica competente.²

¹ A fecha del presente protocolo no se ha creado la Autoridad Independiente de Protección al Informante.

² A fecha del presente protocolo Castilla y León no ha designado una Autoridad autonómica competente.

La información que se proporcione en relación con el incumplimiento observado podría afectar a otras personas, por lo que el denunciante interesado deberá asegurarse de que la información es correcta y deberá actuar con la máxima confidencialidad.

b) Investigación de la denuncia

El Órgano de Supervisión y Control tendrá las facultades suficientes para dirigirse a cualquier persona del Club, con independencia del nivel jerárquico de la misma, para obtener la información y datos necesarios para el correcto desarrollo de la investigación.

Asimismo, durante el periodo de investigación, el Órgano de Supervisión y Control y/o los profesionales especializados encargados de la investigación, practicarán las pruebas necesarias para una eficaz investigación de los hechos (entrevistas a implicados, solicitud de documentos, etc.) garantizando el máximo respeto a la presunción de inocencia, al derecho de defensa y al honor de las personas afectadas

En todo caso, el proceso formal de investigación no durará más de tres (3) meses, desde la recepción de la comunicación o denuncia, salvo en aquellos casos de especial complejidad que requieran una ampliación de plazo, en cuyo caso podrá extenderse hasta un máximo improrrogable de otros tres (3) meses adicionales.

Adicionalmente, cuando los hechos pudieran ser constitutivos de delito, el Órgano de Supervisión y Control remitirá la información al Ministerio Fiscal.

c) Medidas correctoras: informe emitido por el Órgano de Supervisión y Control

Una vez finalizado el proceso de investigación, el Órgano de Supervisión y Control, dentro del plazo referenciado en el apartado anterior, emitirá un informe por escrito en el que: (i) se identificarán los hechos denunciados y el proceso de investigación seguido; (ii) se establecerán las medidas correctoras o disciplinarias oportunas, en caso de que tras el proceso de investigación se haya llegado a la conclusión de que efectivamente, se ha producido un incumplimiento normativo susceptible de ser corregido o sancionado; o por el contrario; (iii) se ordenará el archivo de la denuncia al comprobarse que no ha existido incumplimiento normativo alguno.

d) Disposiciones adicionales

Medidas cautelares: durante la tramitación del procedimiento, el Órgano de Supervisión y Control adoptará las medidas que sean necesarias, conducentes al cese inmediato del incumplimiento que se estuviese produciendo, de haberse probado el mismo o aquellas necesarias para llevar a cabo de forma efectiva la investigación.

Asistencia a las partes: durante el desarrollo del proceso de investigación, las partes implicadas podrán ser asistidas por una persona de confianza, la cual deberá guardar confidencialidad sobre la información que conozca por razón del mismo.

Prohibición de represalias: se prohíben expresamente los actos constitutivos de represalias, incluidas las amenazas de represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre cualquier incumplimiento normativo.

Denuncias falsas: quedan prohibidas expresamente todas aquellas denuncias que no se ajusten a la realidad, o que el Órgano de Supervisión y Control las haya reputado como falsas, pudiendo por ello, establecer la respectiva sanción a aquella Persona Vinculada con el Mirandés que formule una denuncia falsa o inveraz.

6. GARANTÍAS EN RELACIÓN A PROTECCIÓN DE DATOS

A continuación, se describen las consideraciones en materia de protección de datos según las disposiciones legales siguientes:

- Reglamento (UE) 2016/679 General de Protección de Datos (RGPD);
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD);
- Ley Orgánica 7/2021, de 26 de mayo, de protección de datos personales tratados para fines de prevención, detección, investigación y enjuiciamiento de infracciones penales y de ejecución de sanciones penales.

Licitud del tratamiento

Cuando la implantación del Sistema de Información sea obligatoria, se presumirá lícito en cumplimiento de una obligación legal aplicable³. De no establecerse como obligatorio o mediante una revelación pública, el tratamiento de datos, estará amparado en el cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos conferidos al responsable⁴.

Del mismo modo, en los casos de **comunicación de datos dentro de la organización** (siempre de forma confidencial y a las personas autorizadas), se entenderá lícita esta comunicación en base a criterios normativos.

³ Artículos 6.1.c) del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, 8 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, y 11 de la Ley Orgánica 7/2021, de 26 de mayo, cuando, de acuerdo a lo establecido en los artículos 10 y 13 de la presente ley, sea obligatorio disponer de un sistema interno de información.

⁴ Artículo 6.1 e) RGPD.

Cuando se produzcan tratamientos de datos de **categoría especial por razones de un interés público esencial**, será lícito este tratamiento en virtud del artículo 9.2.g) RGPD.

Transparencia e Información

Los informantes que utilicen el canal, deberán ser informados de acuerdo con el artículo 13 RGPD y el artículo 11 LOPDGDD.

A los informantes y a quienes lleven a cabo una revelación pública se les informará, además, de forma expresa, de que su identidad será en todo caso reservada, que no se comunicará a las personas a las que se refieren los hechos relatados ni a terceros. La persona a la que se refieran los hechos relatados no será en ningún caso informada de la identidad del informante.

Asimismo, los **empleados y terceros** deberán ser informados acerca del tratamiento de datos personales en el marco de los sistemas de información.

En el caso de los empleados, deberán haber sido informados previamente de la existencia de estos sistemas y del tratamiento de los datos que conlleva la formulación de una denuncia.

La información puede proporcionarse por varios cauces:

- Directamente en el contrato de trabajo.
- Individual o colectivamente al implementar o modificar el sistema.
- Mediante circulares informativas al personal y a su representación informando de la existencia y finalidad de un tratamiento de datos relacionado con estos buzones o sistemas de denuncias.

Derechos de los interesados

Los interesados podrán ejercitar sus derechos en materia de protección de datos. Sin embargo, en caso de que la persona a la que se refieran los hechos relatados ejerciese el **derecho de oposición**, se presumirá que, salvo prueba en contrario, existen motivos legítimos imperiosos que legitiman el tratamiento de sus datos personales.

Acceso a los datos

El acceso a los datos contenidos en el sistema interno de información quedará limitado exclusivamente a:

- El Responsable del Sistema y a quien lo gestione directamente,
- El responsable de recursos humanos o el órgano competente debidamente designado, **sólo cuando pudiera proceder la adopción de medidas disciplinarias contra un trabajador;**

- El responsable de los servicios jurídicos de la entidad u organismo, **si procediera la adopción de medidas legales** en relación con los hechos relatados en la comunicación;
- Los encargados del tratamiento (si existen para este procedimiento);
- El delegado de protección de datos (si se ha designado internamente).

El acceso a los datos por parte de personas distintas a las anteriores será válido sólo cuando resulte necesario para la adopción de medidas correctoras en la entidad o la tramitación de los procedimientos sancionadores o penales que, en su caso, procedan.

Minimización de datos

No se recopilarán datos personales cuya pertinencia no resulte manifiesta para tratar una información específica o, si se recopilan por accidente, se eliminarán sin dilación indebida.

En ningún caso serán objeto de tratamiento los datos personales que no sean necesarios para el conocimiento e investigación de las acciones u omisiones, procediéndose, en su caso, a su inmediata supresión. Asimismo, se suprimirán todos aquellos datos personales que se puedan haber comunicado y que se refieran a conductas que no estén incluidas en el ámbito de aplicación de la ley.

Datos especialmente protegidos

Si la información recibida contuviera datos personales incluidos dentro de las **categorías especiales de datos**, se procederá a su inmediata supresión, sin que se proceda al registro y tratamiento de los mismos.

Conservación de los datos

Los datos que sean objeto de tratamiento podrán conservarse en el sistema de informaciones únicamente durante el tiempo imprescindible para decidir sobre la procedencia de iniciar una investigación sobre los hechos informados.

Si se acreditara que la información facilitada o parte de ella no es veraz, deberá procederse a su inmediata supresión desde el momento en que se tenga constancia de dicha circunstancia, salvo que dicha falta de veracidad pueda constituir un ilícito penal, en cuyo caso se guardará la información por el tiempo necesario durante el que se tramite el procedimiento judicial.

En todo caso, transcurridos **tres meses** desde la recepción de la comunicación sin que se hubiesen iniciado actuaciones de investigación, deberá procederse a su

supresión, salvo que la finalidad de la conservación sea dejar evidencia del funcionamiento del sistema.

Las comunicaciones a las que no se haya dado curso solamente podrán constar de forma **anonimizada**, sin que sea de aplicación la obligación de bloqueo de la normativa de protección de datos.

Confidencialidad

La identidad de las personas que denuncien no será revelada a terceras personas. Los sistemas de información, tanto internos como externos, no deberán obtener datos que permitan la identificación del informante.

Además, estos sistemas deberán contar con medidas técnicas y organizativas adecuadas para preservar la identidad y garantizar la confidencialidad de los datos correspondientes a las personas afectadas y a cualquier tercero que se mencione en la información suministrada, especialmente la identidad del informante en caso de que se hubiera identificado.

La identidad del informante sólo podrá ser comunicada a la Autoridad judicial, al Ministerio Fiscal o a la autoridad administrativa competente en el marco de una investigación penal, disciplinaria o sancionadora. En estos casos, se trasladará al informante antes de revelar su identidad, salvo que dicha información pudiera comprometer la investigación o el procedimiento judicial.

Registro de actividades de tratamiento

El tratamiento de datos personales realizado mediante el sistema interno de información requiere la creación de un registro de actividades de tratamiento. Éste deberá contener, al menos:

- los fines del tratamiento;
- una descripción de las categorías de interesados y de las categorías de datos personales;
- las categorías de destinatarios a quienes se comunicaron o comunicarán los datos personales, incluidos los destinatarios en terceros países u organizaciones internacionales;
- en su caso, las transferencias de datos personales a un tercer país o una organización internacional, incluidas las garantías adecuadas;
- cuando sea posible, los plazos previstos para la supresión de las diferentes categorías de datos;

- cuando sea posible, una descripción general de las medidas técnicas y organizativas de seguridad.

Análisis de riesgos

El tratamiento de datos personales realizado mediante el sistema interno de información requiere que se analicen las amenazas a las que puede verse expuesto en materia de protección de datos, a través de un análisis de riesgos.

7. RÉGIMEN SANCIONADOR

La realización de cualquier conducta que vaya en contra o que no cumpla con lo recogido en el presente Protocolo podrá tener consecuencias disciplinarias de conformidad a lo establecido, tanto en el Convenio Colectivo que sea de aplicación, como en la Normativa que resulte aplicable.



C. CÓDIGO DISCIPLINARIO

Fecha y nº de versión	Persona responsable	Encargado de aprobación
20/4/2016. Versión 1ª	Ricardo Cantera	Consejo de Administración

1. INTRODUCCIÓN

El Club Deportivo Mirandés, S.A.D. (en adelante, el "Club") está comprometido con el cumplimiento de la legislación nacional e internacional que regula todos los aspectos de su actividad.

En virtud de dicho compromiso, el órgano de administración del Club, en cumplimiento de sus responsabilidades, ha promovido la redacción y la aplicación de un Código Ético así como de los siguientes Protocolos de Cumplimiento Normativo (en adelante, todos juntos "los Protocolos"):

- Protocolo de Juego Limpio
- Protocolo Anticorrupción
- Protocolo para la Prevención del Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo
- Protocolo contra las Infracciones del Derecho de la Competencia y delitos relacionados
- Protocolo Anti-acoso y Antidiscriminación y contra el abuso sexual
- Protocolo de Contratación Laboral
- Protocolo de Relaciones con la Administración Pública
- Protocolo Fiscal
- Protocolo de Privacidad
- Protocolo de Publicidad y Relaciones con los Medios
- Protocolo de Controles Financieros
- Protocolo de Seguridad
- Protocolo de Puesta en Conocimiento

La finalidad de la existencia del Código Ético y de los Protocolos es prevenir la comisión de delitos de distinta naturaleza o reducir el riesgo de que los mismos sean cometidos.

En este contexto, el artículo 31 bis.2 del Código Penal prevé que **las personas jurídicas pueden quedar eximidas de responsabilidad penal** en aquellos casos en los que (i) se adopten por parte del órgano de administración, modelos de organización y gestión con medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir delitos o para reducir el riesgo de su comisión; (ii) la supervisión del funcionamiento y del cumplimiento del modelo de prevención mencionado con anterioridad sea confiada a un órgano de la empresa 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 empresa; (iii) los autores individuales hayan cometido el delito eludiendo fraudulentamente los modelos de organización y de prevención y; (iv) no se haya producido una omisión o un ejercicio insuficiente de las funciones de supervisión, vigilancia y control por parte del órgano encargado de la supervisión.

Así, el mismo artículo del Código Penal, en su apartado 5, hace referencia a los requisitos que deberán tener los “modelos de organización y gestión” y entre dichos requisitos, se incluye que estos, entre otras cosas Establecerán un **sistema disciplinario que sancione adecuadamente el incumplimiento** de las medidas que establezca el modelo.

En resumen, para garantizar el cumplimiento de las obligaciones legales del Club y evitar o reducir el riesgo de la comisión de delitos, es necesario, además de velar por el cumplimiento de lo contenido en el Código Ético, Protocolos y otras cláusulas o procedimientos de prevención de delitos en él (en adelante, el “Manual de Cumplimiento Normativo”), establecer mecanismos que fomenten la implicación individual de todas las Personas Vinculadas con el Club en la observancia de lo contenido en los mismos, de tal manera que la no observancia de las obligaciones allí contenidas, tenga consecuencias de carácter disciplinario para las personas infractoras, mecanismo que tiene además la finalidad de que el Club pueda quedar eximido de responsabilidad penal en ciertos casos.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Código Disciplinario será de aplicación a todos los empleados del Club, tanto deportistas profesionales, entrenadores y cuerpo técnico, como a empleados ordinarios del Club y personal directivo (en adelante, “los empleados”).

Igualmente será de aplicación a consejeros, colaboradores, contratistas y en definitiva, cualquier persona, física o jurídica, que mantenga algún tipo de relación con el Club y que, en el desarrollo de su actividad, tenga obligación de cumplir con lo establecido en los Protocolos.

(En adelante, “Personas Vinculadas”).

3. FINALIDAD

La inobservancia de las obligaciones contenidas en el Manual de Cumplimiento Normativo podría tener consecuencias muy graves para el Club.

Así, actuar en contra de lo establecido en dichos documentos, podría dar lugar a que el Club y/o sus administradores fuese/n sancionado/s, por vía civil, administrativa, judicial e incluso que éstos fuesen declarados responsables penalmente.

Este Código tiene la finalidad de sancionar a las Personas Vinculadas con el Club por los incumplimientos de las obligaciones establecidas en el Manual de Cumplimiento Normativo y así (i) fomentar la implicación individual de las Personas Vinculadas con el Club en cumplir la legislación vigente; y (ii) establecer

las medidas previstas en el Código Penal en relación con la eximición de responsabilidad penal en ciertos supuestos.

4. OBJETO

1. Tal y como está establecido en el Manual de Cumplimiento Normativo, las obligaciones así como los procedimientos establecidos en el mismo son de obligado cumplimiento para todas las Personas Vinculadas con el Club a las que dicho documento vaya dirigido.
2. Como consecuencia de lo anterior, todas las Personas Vinculadas con el Club están obligadas a cumplir y velar por la observancia del cumplimiento de lo establecido en el Manual de Cumplimiento Normativo
3. La inobservancia de las obligaciones contenidas en Manual de Cumplimiento Normativo tendrá consecuencias disciplinarias.
4. El procedimiento sancionador así como las sanciones interpuestas, dependerán en todo caso de la naturaleza de la relación jurídica de la persona infractora vinculada con el Club:

a) Empleados del Club

La inobservancia de las obligaciones contenidas en Manual de Cumplimiento Normativo, será considerada como un incumplimiento grave y culpable del trabajador, en los términos establecidos en el artículo 54.1 del Estatuto de los Trabajadores, regulador del despido disciplinario.

Así, dicha inobservancia podrá ser sancionada hasta con el despido disciplinario, en la medida en la que dichas conductas podrían ser calificadas como:

- (i) indisciplina o desobediencia en el trabajo; y/o
- (ii) transgresión de la buena fe contractual,

Ambas conductas están definidas en el artículo 32 del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la Provincia de Burgos como faltas muy graves.

Finalmente se recuerda, en relación con las obligaciones específicas derivadas del cumplimiento del Manual de Cumplimiento Normativo, que el Régimen Disciplinario del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la Provincia de Burgos, señala igualmente como **faltas muy graves** (entre otras), además de las señaladas con anterioridad, las siguientes conductas:

- La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercute negativamente en el trabajo;
- el acoso sexual en los términos establecidos en la ley;

- las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador/a de la empresa. En el supuesto de ser ejercidas desde posiciones de superioridad, se considerarán abuso de autoridad, y sancionable con la inhabilitación para el ejercicio del mando y cargos de responsabilidad;
- las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la Empresa o a los familiares que convivan con ellos;

Y como **faltas graves**, entre otras:

- No comunicar a la Empresa hechos presenciados o conocidos que causen o puedan causar perjuicio grave a los intereses de la Empresa.

b) Jugadores de Fútbol Profesional:

Las infracciones cometidas en relación con la aplicación del Manual de Cumplimiento Normativo que sean cometidas por parte de los Jugadores de Fútbol Profesional, serán sancionadas de conformidad con lo establecido en este Código Disciplinario, en la legislación laboral vigente así como en el Anexo V del Reglamento General de Régimen Disciplinario contenido en el Convenio Colectivo para la actividad del fútbol profesional suscrito entre la Liga Nacional de Fútbol Profesional y la Asociación Española de Futbolistas, todo ello sin perjuicio del resto de responsabilidades deportivas e incluso penales que se puedan derivar para el mismo (contenidas, entre otras, en la Ley del Deporte, Código Disciplinario de la Real Federación Española de Fútbol, en los Estatutos Sociales de la Liga Nacional de Fútbol Profesional, Código Penal y la Ley del Juego).

Además de lo previsto con anterioridad, la inobservancia de lo contenido en los Protocolos y en el Código Ético se considerará igualmente como una infracción muy grave prevista en el artículo 6.5 del Reglamento General de Régimen Disciplinario del Convenio Colectivo para la actividad del fútbol profesional, que señala expresamente como infracción muy grave, la desobediencia que implicase grave quebranto de la disciplina o que causase perjuicio grave al Club/SAD, incluido el quebrantamiento de sanción.

5. Finalmente y a pesar de que ya se haya hecho referencia específica a lo largo de los Protocolos, se recuerda, en relación con las obligaciones específicas derivadas del cumplimiento del Manual de Cumplimiento Normativo, que el Reglamento General de Régimen Disciplinario del Convenio Colectivo para la actividad del fútbol profesional, señala igualmente como infracciones **muy graves** (entre otras), las siguientes conductas:

- las actuaciones dirigidas a predeterminar, mediante precio, intimidación o simples acuerdos, el resultado de una prueba o competición;

- los graves y reiterados malos tratos de palabra o, en su caso, la agresión grave a cualesquiera personas, siempre que se trate de actos cometidos con ocasión del desempeño de la actividad profesional, salvo que los mismos se produzcan con ocasión de lances de juego, tanto en entrenamientos como en partidos;
- el consumo reiterado de cualquier estupefaciente o el ocasional de los considerados duros;

Y como infracciones de naturaleza **grave**, entre otras, las siguientes:

- declaraciones injuriosas o maliciosas, que excedan del derecho a la libertad de expresión o al ejercicio de la crítica, dirigidas contra el Club/SAD, sus directivos, técnicos y jugadores;
- la grave y patente desobediencia a las órdenes o instrucciones de los Consejeros, Directivos o Técnicos del Club/Sad, cuyo cumplimiento resulte exigible por actuar aquellos en el ámbito de sus respectivas competencias;
- el consumo habitual de tabaco y de bebidas alcohólicas en grado tal que pueda perjudicar la salud del deportista, así como cualquier otra actuación o conducta extradeportiva que repercutan grave y negativamente en su rendimiento profesional o aquéllas actuaciones o conductas que menoscaben de forma notoria la imagen del Club o entidad deportiva;
- los malos tratos físicos, verbales o la agresión de carácter leve a cualesquiera personas, cometidas con ocasión del desempeño de la actividad profesional, salvo que los mismos se produzcan con ocasión de lances de juego, tanto en entrenamientos como en partidos.

a) Otro personal laboral:

Del mismo modo, en relación con el resto del personal laboral, las conductas infractoras en relación a la inobservancia de las obligaciones contenidas en el Manual de Cumplimiento Normativo, serán sancionadas de conformidad con lo establecido en este Código Disciplinario, así como en la legislación laboral vigente y según lo establecido en el régimen disciplinario del convenio colectivo de aplicación, en su caso, todo ello sin perjuicio del resto de responsabilidades deportivas e incluso penales que se puedan derivar para el mismo (según los casos contenidas, entre otras, en la Ley del Deporte, Código Disciplinario de la Real Federación Española de Fútbol, en los Estatutos Sociales de la Liga Nacional de Fútbol Profesional, Código Penal y la Ley del Juego).

b) Administradores y Consejeros:

En relación con los administradores o miembros del consejo de administración del Club, las conductas infractoras en relación a la inobservancia de las obligaciones contenidas en Manual de Cumplimiento Normativo no solo podrán suponer el cese

en el cargo correspondiente sino que, además, serán susceptibles de la correspondiente reclamación de daños y perjuicios por los actos u omisiones contrarias a la ley, a los estatutos del Club, a lo establecido en los propios Protocolos o en cualquier otro caso en que actúen incumpliendo los deberes inherentes al desempeño de sus cargos, siempre y cuando haya intervenido dolo o culpa. Todo ello sin perjuicio del resto de responsabilidades deportivas e incluso penales que se puedan derivar para el mismo (según los casos contenidas, entre otras, en la Ley del Deporte, Código Disciplinario de la Real Federación Española de Fútbol, en los Estatutos Sociales de la Liga Nacional de Fútbol Profesional, Código Penal y la Ley del Juego).

c) Contratistas y colaboradores:

La inobservancia de las obligaciones contenidas en Manual de Cumplimiento Normativo por parte de contratistas u otros colaboradores que mantengan una relación contractual con el Club supondrá, en todo caso, un incumplimiento grave del correspondiente contrato dando lugar a una causa de resolución del mismo por parte del Club. Ello sin perjuicio de los daños y perjuicios que el Club podrá reclamar a la contraparte por el incumplimiento o cumplimiento defectuoso del contrato. Además, en los supuestos en los que el contratista o colaborador pueda actuar en nombre del propio Club, se habrá de tener en cuenta el resto de responsabilidades deportivas e incluso penales que se puedan derivar para el mismo (según los casos contenidas, entre otras, en la Ley del Deporte, Código Disciplinario de la Real Federación Española de Fútbol, en los Estatutos Sociales de la Liga Nacional de Fútbol Profesional, Código Penal y la Ley del Juego).

5. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

El procedimiento de actuación se regirá por los principios ordinarios recogidos en cada momento en la legislación vigente que sea de aplicación a cada caso concreto.

6. VIGENCIA

El Código Disciplinario entrará en vigor el 1 de mayo 2016 debiendo ser comunicado a todos los empleados quienes deberán firmar para acreditar su conocimiento y aceptación.

Este Código Disciplinario permanecerá vigente en tanto no se comunique su anulación o sustitución por una nueva versión de la misma.



ANEXO I

**CLAUSULA CONTRA LAS APUESTAS ILEGALES Y
EL USO DE INFORMACIÓN PRIVILEGIADA**

Cláusula contra las apuestas ilegales y el uso de información privilegiada

El Trabajador, declara expresamente conocer el Manual de Cumplimiento Normativo del Club Deportivo Mirandés, S.A.D., así como la normativa de la RFEF, UEFA, FIFA y todas las demás Leyes, Reglamentos, Normas y Disposiciones que rigen en el fútbol profesional o que puedan resultar de aplicación. Por ello, se obliga expresamente a la firma de la presente cláusula a obviar, rechazar y evitar el uso de cualquier clase de información privilegiada o a facilitarla a cualquier persona, sea cual sea el objetivo perseguido, pero especialmente se prohíbe la participación en el mercado de apuestas deportivas sea cual sea el objetivo perseguido.

Del mismo modo, el Trabajador conoce que está prohibido expresamente la predeterminación, determinación, arreglo, concreción, fijación o amaño del resultado de cualquier encuentro, prueba o competición deportiva en la que participe, haya participado o se prevea que vaya a participar.

En virtud de lo dispuesto anteriormente, en caso de contravención o incumplimiento de cualesquiera aspectos de la presente cláusula el Club Deportivo Mirandés estará facultado para sancionar al Trabajador de conformidad a lo establecido en el Convenio Colectivo de aplicación, en los términos señalados en el Código Disciplinario del Club, sin perjuicio de las acciones legales que puedan corresponder al Club en defensa de sus intereses ya sean éstas de carácter civil, laboral, administrativo o penal.