

Plan de  
compliance:  
Régimen  
sancionador.



Régimen sancionador del Modelo de Gestión  
de Riesgos Penales de Grupo Reta, conforme a  
lo dispuesto en el artículo 31. Bis del Código  
Penal.

19/12/2017

**INDICE:**

<b>1. RÉGIMEN DE SANCIONES. ....</b>	<b>2</b>
<b>2. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR. ....</b>	<b>3</b>
<b>3. LISTADO DE CONDUCTAS TIPIFICADAS. ....</b>	<b>4</b>

## 1. RÉGIMEN DE SANCIONES.

---

Exceptuando en materia de despido, la legislación laboral española no contiene una regulación exhaustiva del poder sancionador del empresario, sino que se limita a reconocer a la dirección de la empresa la facultad de sancionar incumplimientos laborales del trabajador, a la vez que encomienda a disposiciones legales o al convenio colectivo aplicable la graduación de faltas y sanciones conforme a la cual debe ejercitarse la facultad sancionadora privada (artículo 58 del ET).

Respecto a la ley, únicamente el Estatuto de los Trabajadores tipifica algunas faltas muy graves que dan lugar a un despido disciplinario (art. 54 ET), siendo los convenios colectivos los que estipulan las faltas leves, graves y muy graves y sus correspondientes sanciones.

Dentro de este régimen hay que incardinar las previsiones establecidas en la Ley Orgánica 1/2015 de reforma del Código Penal, que en la redacción dada al artículo 31. Bis 5 dispone que los modelos de organización y gestión “establecerán un sistema disciplinario que sancione adecuadamente el incumplimiento de las medidas que establezca el modelo”.

Así, el Código penal, con rango de Ley Orgánica, habilita expresamente la creación de un régimen disciplinario que sancione no solo la comisión de delitos, sino la infracción de las medidas necesarias para su detección y prevención. Ello nos lleva a distinguir dos tipos de conductas sancionables en relación con los modelos de prevención:

1. La comisión de alguna de las conductas tipificadas por el Código Penal como delito societario en el ámbito de la empresa, que no ofrece ninguna duda. La jurisprudencia y doctrina laboral son claras en la consideración de que la realización de hechos delictivos en el ámbito laboral supone una vulneración clara de la buena fe contractual y, en consecuencia, constituye una causa clara de despido disciplinario tipificada en el artículo 54.2 d) del ET.

Consecuentemente, **el régimen sancionador** en materia de incumplimiento de la obligación genérica de abstenerse de realizar conductas delictivas, **se materializará en el despido disciplinario del autor del delito**, así como de todos aquellos que, intencionadamente, **colaboren con él o le encubran**. En el caso de personas o entidades vinculadas a Grupo Reta por un contrato no laboral (como el de prestación de servicios de agencia o intermediación) se procederá a la extinción del contrato.

Asimismo, Grupo Reta, con los antecedentes que obren en su poder, ejercitará las acciones penales correspondientes contra el presunto delincuente, en los términos y formas previstos en la Ley de Enjuiciamiento Criminal.

2. La vulneración de las medidas que establece el modelo: en este aspecto, el Código Penal habilita el establecimiento de sanciones que básicamente afecten a las siguientes cuestiones:
  - a. El incumplimiento de directivos y empleados de la obligación de utilizar el canal de denuncias para comunicar los hechos que puedan ser constitutivos de delito en el ámbito de la empresa
  - b. El incumplimiento de los responsables del modelo de sus obligaciones para asegurar la eficacia del mismo.

## **2. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.**

---

El procedimiento disciplinario, se ajustará en todo caso a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

En este sentido, recibida la denuncia por el Órgano de control o, en su caso, quien gestione el canal, se procederá a recabar de forma urgente todos los datos y antecedentes que permitan comprobar la veracidad de los hechos denunciados, su autoría y su encuadre dentro de alguno de los tipos delictivos objeto del Plan de Medidas. Si de las actuaciones, se desprende la existencia de un posible delito, se dará traslado a la Dirección de la empresa de la denuncia y las actuaciones practicadas.

La Dirección, realizará un análisis exhaustivo de un posible incumplimiento de las conductas tipificadas por el Código Penal. Si tras las averiguaciones correspondientes, se considera que la actuación del directivo, empleado o agente es constitutiva de delito, se procederá al despido disciplinario del mismo o la extinción de la relación contractual. La sanción requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Además, se procederá a denunciar los hechos ante el órgano jurisdiccional correspondiente (Ministerio Fiscal, Tribunal o Juez competente o, en su defecto, ante la policía).



Si las actuaciones no constituyen delito pero fueran susceptibles de constituir una conducta sancionable con arreglo a la legislación laboral, se elevará a la dirección a los efectos que procedan.

Si, tras las actuaciones de investigación se considera que los hechos no son ciertos o, en caso de serlo, no son constitutivos de ningún tipo de infracción, se procederá al archivo de la denuncia informando a las partes interesadas.

El procedimiento disciplinario deberá impulsarse de manera urgente, teniendo en cuenta los plazos de prescripción de las faltas en el Estatuto de los trabajadores, que son los siguientes, según el art. 60.2 ET:

- Las faltas leves prescriben a los 10 días, las faltas graves a los 20 días y las faltas muy graves a los 60 días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión.
- En todo caso, las faltas prescriben, cualquiera que sea su grado, a los seis meses de haberse cometido.

### **3. LISTADO DE CONDUCTAS TIPIFICADAS.**

---

Sin perjuicio del régimen disciplinario general, regulado tanto en el Estatuto de los trabajadores como en los convenios colectivos que sean de aplicación, se especifican en el presente anexo las conductas que son constitutivas de acciones contra el Plan de Prevención de Riesgos Penales, en los términos previstos en el artículo 31 bis 5. 5º del Código Penal.

1. Se considerará falta muy grave la realización de actividades en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivas de aquellos delitos susceptibles de dar lugar a la responsabilidad penal de las personas jurídicas. En particular, se considerarán comprendidas en este apartado las siguientes:
  - Cualquier actuación que atente contra la integridad física, la dignidad o los derechos esenciales de los empleados o de terceros con ocasión del desempeño de las tareas encomendadas.
  - Las actuaciones dirigidas al descubrimiento de secretos de los empleados de la empresa o de terceros sin su consentimiento, utilizando medios prohibidos por las leyes.

- Los actos engañosos o fraudulentos realizados para el cumplimiento de los objetivos o actividades encomendados y que pudieran causar un perjuicio económico a terceros.
- Los actos de disposición patrimonial fraudulentos realizados en perjuicio de acreedores o terceros.
- La utilización de los medios informáticos de la empresa para ocasionar daños en documentos, bases de datos o programas de la empresa o de terceros.
- La utilización ilegal de la propiedad intelectual o industrial de terceros.
- El robo de secretos de empresa o la revelación de los mismos, la publicidad engañosa o desleal que pudiera causar graves perjuicios a los consumidores y el falseamiento de la información económico-financiera dirigida a los mercados de inversión o a inversores particulares o depositantes de fondos.
- La aceptación u ofrecimiento de sobornos con el fin de obtener ventajas en los negocios o cualquier intento de corrupción de autoridades, funcionarios, empresarios o particulares, así como la corrupción de deportistas, árbitros o, en general, intervinientes en competiciones deportivas relevantes.
- Cualquier actividad relacionada con el blanqueo de capitales o la financiación de actividades delictivas o terroristas.
- La falsificación de medios de pago.
- El fraude a la Hacienda Pública, la Seguridad Social, los presupuestos de la U.E. o en materia de subvenciones por las cuantías que dan lugar a la tipificación de los hechos como delictivos.
- La realización de actividades urbanísticas prohibidas o contrarias a la normativa en la materia.
- La contravención de las leyes medioambientales, que puedan causar un perjuicio a los sistemas naturales.
- La emisión de radiaciones ionizantes con peligro para las personas o el medio ambiente.
- La fabricación, uso o tenencia de explosivos, sustancias inflamables o corrosivas, tóxicas y asfixiantes, u otras que pudieran causar estragos o contravinieran las normas de seguridad establecidas, poniendo en concreto peligro la vida, la integridad física o la salud de las personas, o el medio ambiente.



- La fabricación o elaboración de sustancias que pudieran ser nocivas para la salud.
  - La utilización de influencias en los funcionarios o autoridades para tratar de conseguir ventajas económicas indebidas, así como la financiación ilegal de partidos políticos.
  - El tráfico ilegal o la inmigración clandestina de personas.
  - El abuso sobre los trabajadores suprimiendo o restringiendo los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual, así como la ocupación de ciudadanos extranjeros o menores que carezcan de permiso de trabajo o el tráfico ilegal de mano de obra.
  - La limitación o impedimento del ejercicio de la libertad sindical o el derecho de huelga.
  - La contratación o despido de personas mediante engaño o el empleo de trabajadores extranjeros sin permiso de trabajo en condiciones que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tuviesen reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual.
  - Favorecer la emigración de alguna persona a otro país simulando contrato o colocación, o usando de otro engaño semejante.
  - La discriminación en el empleo por razón de ideología, religión o creencias, pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o minusvalía, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, por el parentesco con otros trabajadores de la empresa o por el uso de alguna de las lenguas oficiales dentro del Estado español.
  - La infracción de las normas de prevención de riesgos laborales obligatorias por ley no facilitando los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física.
2. Se considerará falta muy grave la ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado o de la que tuviera conocimiento cierto y que pudiera ser constitutiva de delito, conforme a la establecido en el apartado anterior.
3. Se considerará falta muy grave el incumplimiento de la obligación de informar de los riesgos e incumplimientos del Plan de Prevención del Riesgo Penal por parte de los miembros del órgano de control.

4. Se considerará falta muy grave cualquier acción de represalia contra quienes hubieran denunciado, con buena fe, la comisión de cualquier hecho que pudiera ser constitutivo de delito.
5. Se considerará falta grave la desobediencia a las instrucciones establecidas para el cumplimiento del Plan de Prevención del Riesgo Penal, que se hayan dado a conocer de modo fehaciente a los empleados.

En Zamudio, a 19 de diciembre de 2017

Fdo. Xabier Rodríguez-Maribona Azkunaga

