



FEDERACION DE  
EMPRESARIOS DEL  
METAL DE  
HUESCA

**PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE DELITOS DE LA FEDERACION  
DE EMPRESARIOS DEL METAL DE HUESCA**

## ÍNDICE

### TÍTULO I

#### DESCRIPCIÓN GENERAL

1. Introducción
2. El Programa de Prevención de Delitos. Finalidad y objetivos
3. Elaboración y estructura del Programa de Prevención de Delitos
4. Ámbito subjetivo de aplicación del Programa de Prevención de Delitos
5. Código de conducta
6. El comité de cumplimiento. Composición; características; destitución de sus miembros; facultades y responsabilidades
7. Información y formación

### TÍTULO II

#### RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURÍDICAS

1. Contenido de la responsabilidad penal de las personas jurídicas
2. Delitos que pueden dar lugar a la responsabilidad penal de las personas jurídicas
3. Exención o atenuación de la responsabilidad penal de las personas jurídicas

### TÍTULO III

#### ESTRUCTURA DE LA FEDERACIÓN

1. Estructura de la Federación

### TÍTULO IV

#### POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL DELITO

1. Actividades de riesgo de la Federación
2. Delitos relevantes y políticas de actuación y prevención del delito

## TÍTULO V

### CÓDIGO ÉTICO

PREÁMBULO .....	3
OBJETIVO .....	4
INDEPENDENCIA DE LA FEMHU .....	5
ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	5
I. DIRECTIVOS Y EMPLEADOS .....	5
II. AFILIADOS .....	5
III. CUMPLIMIENTO .....	6
IV. COMPROMISO REPUTACIONAL .....	7
V. COMPROMISOS DE APLICACIÓN A DIRECTIVOS, AFILIADOS Y EMPLEADOS, EN SU RELACIÓN CON FEMHU .....	7
A. RESPETO POR LAS PERSONAS .....	7
B. CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN .....	8
C. IMAGEN Y REPUTACIÓN CORPORATIVA .....	8
D. CORRUPCIÓN Y SOBORNOS .....	9
E. RELACIONES CON TERCEROS PROVEEDORES Y EMPRESAS COLABORADORAS .....	10
F. LA SOCIEDAD .....	10
G. MEDIOAMBIENTE .....	11
H. POLÍTICA SOCIAL Y CORPORATIVA .....	11
i. NO DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ....	11
ii. AMBIENTE LABORAL .....	12
iii. ENTORNO DE TRABAJO SALUDABLE Y SEGURO .....	12
iv. USO DE LA PROPIEDAD, ACTIVOS Y RECURSOS .....	12
I. RÉGIMEN ECONÓMICO .....	13
J. RELACIÓN ENTRE LOS AFILIADOS A FEMHU Y OBLIGACIONES DE LOS MISMOS .....	13
K. CONFLICTOS DE INTERESES ENTRE LOS AFILIADOS A FEMHU ...	14
L. ENTRADA EN VIGOR .....	14
M. DELEGACIÓN REGLAMENTARIA .....	14

## TÍTULO VI

### REGLAMENTO DE APLICACIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO Y DE BUEN GOBIERNO DE LA FEDERACIÓN PROVINCIAL DE EMPRESARIOS DEL METAL DE HUESCA

1. Objetivo y Garantías.
2. El procedimiento por infracción del Código Ético y de Buen Gobierno de la FEMHU.

**TÍTULO I**  
**DESCRIPCIÓN GENERAL**

## 1. INTRODUCCIÓN

Históricamente ha venido rigiendo en nuestro país el viejo aforismo según el cual *“las sociedades no pueden delinquir”*. La teoría general del delito construida como acción; típica; antijurídica; culpable y punible impedía la atribución de responsabilidad penal a las personas jurídicas. Bien es cierto que siempre se les ha exigido una responsabilidad civil derivada del delito. Pero esto no era, en modo alguno, una verdadera responsabilidad penal.

Al objeto de dar respuesta al avance de la criminalidad empresarial (especialmente económica), la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, modificó el Código Penal y, con esta modificación, se produce en España la abolición de aquel aforismo. Cinco años después, con ocasión de aclarar el modelo de responsabilidad penal consagrado en el año 2010, la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, reforma nuevamente el Código Penal y para ello modifica, a su vez, los artículos 31 bis y 66 del Código Penal e introduce tres nuevos artículos: el 31 ter; el 31 quater y el 31 quinquies.

La importancia de esta última reforma reside, entre otros, en el hecho de que incorpora una completa regulación de los *modelos de organización y control (“corporate compliance programs”)* cuyo cumplimiento --por la persona jurídica-- permite exonerarla de responsabilidad penal.

Consecuente con las modificaciones descritas, la Junta Directiva de La Federación Provincial de Empresarios del Metal de Huesca, ha decidido aprobar y su Asamblea General ratificar el presente Programa de Prevención de Delitos.

Este Programa de Prevención de Delitos se ajusta, por un lado, a las modificaciones operadas en materia penal tras la reforma del año 2015 y, por otro lado, realiza un análisis de los riesgos penales en que, presumiblemente, puede incurrir la Federación Provincial de Empresarios del Metal de Huesca.

En fin. El presente Programa de Prevención de Delitos se acomoda a la excepción contenida en el número 3 del artículo 31 bis del vigente Código Penal en atención al cual en las personas jurídicas de pequeñas dimensiones, las funciones de supervisión del funcionamiento y del cumplimiento del modelo de prevención implantado pueden ser asumidas directamente por el órgano de administración. A estos efectos, son personas jurídicas de pequeñas dimensiones aquellas que, según la legislación aplicable, están autorizadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias abreviada.

Se ha constituido, por tanto, un comité de cumplimiento integrado por tres personas designadas por la propia Junta Directiva de la Federación Provincial de Empresarios del Metal de Huesca, de entre sus miembros.

## 2. EL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE DELITOS. FINALIDAD Y OBJETIVOS

El presente Programa de Prevención de Delitos (en lo sucesivo PPD) de la Federación Provincial de Empresarios del Metal de Huesca (en lo sucesivo La Federación) describe, en primer lugar, el régimen de responsabilidad penal de las personas jurídicas y clasifica, en segundo lugar, sus riesgos con el objeto de prevenir la comisión de delitos que puedan dar lugar a responsabilidad penal de La Federación.

- Finalidad del PPD

El PPD tiene como principal finalidad el cumplimiento de la legislación penal vigente.

- Objetivos del PPD

Son objetivos del PPD:

- ✓ Identificar las formas en las que pueden cometerse los delitos, concienciando y reforzando en los directivos y en los empleados de La Federación la idea de que su cumplimiento puede evitar la comisión de aquellos delitos.
- ✓ Prevenir --mediante el cumplimiento del PPD-- la comisión de delitos por parte de los directivos y los empleados de La Federación.
- ✓ Informar a los directivos y a los empleados de La Federación sobre las consecuencias que, la comisión de un delito, puede ocasionar a La Federación.
- ✓ Manifiestar de forma inequívoca que La Federación condena firmemente cualquier actuación contraria a Derecho.
- ✓ Establecer medidas eficaces para la mejor detección y control de delitos cometidos en el seno de La Federación, una vez éstos ya se han cometido. Ello al objeto de procurar la correspondiente atenuación de la responsabilidad penal.

## ELABORACIÓN Y ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE DELITOS

### ○ Elaboración del PPD

Para la elaboración del PPD se han seguido las actuaciones que a continuación se relacionan:

1. Se han identificado, en función de su actividad, las diferentes áreas de riesgo de La Federación.
2. Se ha elaborado un mapa de riesgos penales en los que, presumiblemente, puede incurrir La Federación.
3. Se ha constituido el comité de cumplimiento y, simultáneamente, se ha determinado la información que ha de recibir.
4. Se ha asegurado que La Federación cumple con:
  - (i) La separación de funciones tanto orgánicas como administrativas.
  - (ii) La eliminación de aquellos estándares de conducta que sean contrarios para asegurar el cumplimiento de la Ley.
  - (iii) La implementación y adopción de políticas y procedimientos específicos para cada área de riesgo, con vistas a regular el desarrollo de los servicios prestados por La Federación.
  - (iv) Los Estatutos por los que se rige.

### ○ Estructura del PPD

El PPD se estructura en las siguientes partes:

#### TÍTULO I

#### DESCRIPCIÓN GENERAL

1. Introducción
2. El Programa de Prevención de Delitos. Finalidad y objetivos
3. Elaboración y estructura del Programa de Prevención de Delitos
4. Ámbito subjetivo de aplicación del Programa de Prevención de Delitos

5. Código de conducta
6. El comité de cumplimiento. Composición; características; destitución de sus miembros; facultades y responsabilidades.
7. Información y formación

## TÍTULO II

### RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURÍDICAS

1. Contenido de la responsabilidad penal de las personas jurídicas
2. Delitos que pueden dar lugar a la responsabilidad penal de las personas jurídicas
3. Exención o atenuación de la responsabilidad penal de las personas jurídicas

## TÍTULO III

### ESTRUCTURA DE LA FEDERACIÓN

1. Estructura de la Federación

## TÍTULO IV

### POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL DELITO

1. Actividades de riesgo de la Federación
2. Delitos relevantes y políticas de actuación y prevención del delito

## TÍTULO V

### CÓDIGO DE CONDUCTA

1. Introducción
2. Personas, grupos e instituciones
3. Parámetros del código de conducta
4. Destinatarios
5. Principios estructurales éticos
6. Criterios de comportamiento
7. Implementación
8. Canal de denuncias
9. Régimen disciplinario

## TÍTULO VI

### REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE DELITOS. ENTRADA EN VIGOR

1. Revisión y modificación del Programa de Prevención de Delitos
2. Entrada en vigor del Programa de Prevención de Delitos



#### 4. ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE DELITOS

- Personas sujetas al PPD

El PPD es de aplicación a todos los directivos de La Federación; a los apoderados voluntarios --si los hubiera-- y a sus empleados.

- Terceras Personas

El presente PPD ha valorado --como posible factor de riesgo-- las relaciones de cualquier índole que La Federación, en el ejercicio de su actividad diaria, tiene con terceros (relaciones institucionales, comerciales, etc.) a los que no les aplica las normas de prevención de delitos adoptadas por la propia Federación. Desde la perspectiva descrita, La Federación en sus relaciones se compromete al cumplimiento no sólo de la Ley sino también de los estándares éticos más elevados esperando de igual forma que los terceros con los que se relaciona tengan también estos mismos compromisos.

En este sentido, el PPD --en su Título V-- contiene un código de conducta que debe guiar la actuación de los directivos y de los empleados en el ejercicio de sus funciones y tareas. Estas normas de comportamiento son relevantes para La Federación a la hora de celebrar acuerdos con terceros de tal forma que la propia Federación se reservará el derecho de resolver los contratos en caso de que terceros contratantes cometan cualquier acto ilegal.

- Aprobación y actualización del PPD

La estructura y contenido del PPD debe ser aprobado por acuerdo de Junta Directiva de La Federación y ratificado por acuerdo de su Asamblea General. De igual modo, cualquier actualización del PPD debe ser aprobada y ratificada, también, por los referidos órganos.

#### 5. CÓDIGO DE CONDUCTA

El PPD contiene un código de conducta en el que se vertebran las normas de actuación y los estándares éticos que son de derecho imperativo para las parte sujetas al PPD.

El código de conducta de La Federación ha sido aprobado, junto con el presente PPD, por la Asamblea General en su reunión de fecha 21 de Febrero de 2018. Se encuentra publicado en la página web de La Federación ([www.femhu.com](http://www.femhu.com)) y ha sido difundido a todos los directivos y empleados de La Federación. El código de conducta establece que el cumplimiento del mismo y de las políticas y procedimientos aplicables es de obligado cumplimiento para todos los directivos y empleados de La Federación.

En él se recoge también un procedimiento para la interposición de denuncias se recoge en el Capítulo II Artículo 6 del Código ético y de buen gobierno de la FEMHU.

## **6. EL COMITÉ DE CUMPLIMIENTO. COMPOSICIÓN; CARACTERÍSTICAS; DESTITUCIÓN DE SUS MIEMBROS; FACULTADES Y RESPONSABILIDADES**

El ejercicio de los deberes de supervisión, vigilancia y control exige --según la legislación penal vigente-- la implantación en La Federación, no sólo, de un mecanismo de control continuo sino, también, la designación de un órgano de vigilancia interno para el seguimiento de los eventuales riesgos penales.

El artículo 31 bis del Código Penal --en su apartado 3-- prevé que en las personas jurídicas de pequeñas dimensiones, las funciones de supervisión del funcionamiento y del cumplimiento del modelo de prevención implantado puedan ser asumidas directamente por el órgano de administración. A estos efectos, son personas jurídicas de pequeñas dimensiones aquellas que, según la legislación aplicable, están autorizadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias abreviada.

En el presente PPD, aquellas tareas han sido encomendadas a un comité de cumplimiento integrado por tres representantes de la Junta Directiva de La Federación al que se le ha dotado de la autonomía suficiente desde el punto de vista de sus facultades de control y de su iniciativa de actuación.

Al objeto de garantizar la máxima eficacia en el desarrollo de sus funciones, el comité de cumplimiento tiene libre acceso a toda la documentación que pueda serle útil en el seno de La Federación. En el mismo sentido, los responsables de cualquier área de La Federación están obligados a suministrar a los miembros del comité de cumplimiento cualquier información que les soliciten sobre las actividades del área o departamento relacionadas con la posible comisión de delitos.

### ○ Composición del comité de cumplimiento

El comité de cumplimiento está integrado por el comité de Presidencia de La Federación.

### ○ Características del comité de cumplimiento

El comité de cumplimiento tendrá las siguientes características:

- i. Debe tener, respecto de la Junta Directiva y la Asamblea General, tanto capacidad en la toma de decisiones y facultades de control del programa de cumplimiento como independencia económica.

- ii. Debe poseer un elevado conocimiento de la actividad de La Federación.
- iii. Los miembros del comité de cumplimiento no habrán sido condenados por delitos susceptibles de generar responsabilidad alguna a La Federación.

En el ejercicio de sus funciones, el comité de cumplimiento podrá estar asistido de los asesores que, en cada caso, se estimen convenientes.

- o Destitución de los miembros del comité de cumplimiento

Los miembros del comité de cumplimiento cesan por los siguientes motivos:

- a) Cuando sean acusados formalmente de cualquier delito que den lugar a responsabilidad penal de La Federación.
- b) Cuando sean inhabilitados por sentencia firme para administrar o representar a cualquier tipo de Asociación; Federación y/o Confederación.
- c) Por manifiesto incumplimiento de sus funciones en el ejercicio de su actividad como miembro del comité de cumplimiento.
- d) Por enfermedad grave que impida el ejercicio de sus funciones como miembro del comité de cumplimiento.
- e) Por haber dejado de pertenecer a la Junta Directiva de La Federación.
- f) Tras la celebración de elecciones en La Federación y la consiguiente constitución de una nueva Junta Directiva.

Cualquier miembro del comité de cumplimiento podrá renunciar voluntariamente a su cargo mediante escrito dirigido a la Junta Directiva de La Federación con un preaviso de QUINCE (15) DÍAS antes de la fecha en que deba ser efectiva la renuncia.

En los casos de destitución; renuncia; incapacidad; fallecimiento y/o cualquier otra causa de un miembro del comité de cumplimiento, la Junta Directiva deberá designar un sustituto en su primera reunión que celebre tras el acontecimiento de alguna de aquellas causas.

- o Facultades y responsabilidades del comité de cumplimiento

Con relación al código de conducta y al PPD, el comité de cumplimiento tiene las siguientes facultades:

- i. Solventar posibles dudas que surjan en la aplicación y/o interpretación del código de conducta y del PPD.
- ii. Comprobar la aplicación del código de conducta y del PPD procurando la mejora continua de la conducta de los directivos y empleados de La Federación.
- iii. Proponer iniciativas para la difusión y el conocimiento del código de conducta.
- iv. Recibir y analizar los avisos de violación del código de conducta tramitando, en su caso, las denuncias sobre la comisión de ilícitos penales que realicen los directivos y empleados de La Federación, o terceros, a través del canal de denuncias.
- v. Dirigir las investigaciones que se realicen sobre la posible comisión de actos de incumplimiento, pudiendo solicitar la ayuda de cualquier área o departamento de La Federación.
- vi. Establecer los controles necesarios para evitar la comisión de delitos que pudieran generar responsabilidad penal a La Federación.
- vii. Proponer a la Junta Directiva o a la Asamblea General de La Federación las modificaciones pertinentes a incorporar al código de conducta.
- viii. Publicar y mantener actualizado el código de conducta.
- ix. Evaluar anualmente los cambios que sean convenientes introducir en el PPD al objeto de detectar actividades de riesgo no reguladas proponiendo, a su vez, procedimientos susceptibles de mejora.

Con relación al código de conducta y al PPD, el comité de cumplimiento tiene las siguientes responsabilidades:

- i. Revisar y actualizar el PPD.
- ii. Supervisar su cumplimiento.

- iii. Supervisar la eficacia e idoneidad de las políticas y procedimientos implantados para prevenir la comisión de los delitos susceptibles de dar lugar a la responsabilidad penal de La Federación.
- iv. Vigilar cualquier reforma legislativa que pueda afectar al régimen de responsabilidad penal de La Federación.
- v. Determinar la información que debe ser facilitada a los directivos y empleados de La Federación.
- vi. Acordar, en el transcurso de una investigación, medidas adicionales para el esclarecimiento de hechos presuntamente delictivos.

El comité de cumplimiento atenderá e investigará cualquier asunto que llegue a su conocimiento, pudiendo acceder a cualesquiera documentos y registros de La Federación sin limitación alguna.

El contenido de las reuniones del comité de cumplimiento será recogido en la correspondiente acta de la reunión levantada al efecto y firmada por todos sus miembros.

## **7. INFORMACIÓN Y FORMACIÓN**

### ○ Información

Al objeto de su exacto cumplimiento, el PPD debe ser objeto de la oportuna difusión a los directivos y empleados de La Federación. A tal fin tanto unos como otros recibirán información periódica sobre las políticas de prevención de delitos adoptadas por La Federación.

### ○ Formación

En materia de formación La Federación organizará, al menos una vez al año, sesiones formativas para los empleados que tendrán la finalidad de:

- ✓ Dar a conocer la responsabilidad de las personas jurídicas en la vigente legislación penal española;
- ✓ Informar en qué consisten los delitos que pueden dar lugar a responsabilidad penal de La Federación y
- ✓ Recordar las políticas de prevención de delitos adoptadas por La Federación.

Las sesiones formativas tendrán como objetivo fundamental garantizar, en primer lugar, que los asistentes a las jornadas conocen y cumplen las políticas internas de prevención de delitos de La Federación; y evitar, en segundo lugar, la comisión de cualquier delito que pueda dar lugar a responsabilidad penal de La Federación.

**TÍTULO II**  
**RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURÍDICAS**

## CONTENIDO DE LA RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURÍDICAS

El punto de partida de la responsabilidad penal de las personas jurídicas lo constituye la comisión de un ilícito penal realizado por una persona física que trabaja en el seno de una organización y esa responsabilidad penal se transfiere a la persona jurídica como consecuencia de haberse producido un déficit de control hacia aquella persona física. Esta responsabilidad penal es independiente:

- ✓ De la responsabilidad penal que pueda imponerse a la persona física autora del delito.
- ✓ De la responsabilidad civil o de cualquier otro tipo que pueda imponerse tanto a la persona jurídica como a la persona física autora del delito.

Las personas jurídicas van a ser responsables penalmente de los delitos cometidos por:

- a) Los representantes legales; voluntarios o los integrantes del órgano de la persona jurídica que están autorizados a tomar decisiones u ostentan facultades de organización y control dentro de la misma.
- b) La personas físicas que, estando sometidas a la autoridad de las anteriores, han cometido el hecho delictivo por haberse incumplido gravemente, por aquellos, los deberes de supervisión, vigilancia y control de su actividad.

No todo hecho delictivo cometido en el seno de la persona jurídica es susceptible de generar responsabilidad penal a la persona jurídica. Para que la responsabilidad penal de la persona física autora del presunto delito se transfiera a la persona jurídica ha de ser necesario:

- ✓ Que la persona física haya cometido un delito de entre los recogidos en el catálogo de delitos específicos que la persona jurídica puede ser responsable.
- ✓ Que la persona física haya actuado en nombre o por cuenta de la persona jurídica.
- ✓ Que la persona física, con su actuar, haya procurado un beneficio directo o indirecto a la sociedad.
- ✓ Que quién ha cometido el delito tenga capacidad para tomar decisiones o posea facultades de organización y control.
- ✓ Que quién ha cometido el delito, lo haya cometido por falta de control de los directivos.

El Libro II del Código Penal recoge a través de su articulado el catálogo de delitos de los que puede ser responsable penalmente la persona jurídica. En el Título II del PPD se describen uno a uno este tipo de ilícitos penales.

Por su parte las penas aplicables a las personas jurídicas, exclusivas de ellas, son:

- a. Multas por cuotas o proporcional.
- b. Disolución de la persona jurídica.
- c. Intervención judicial por no más de cinco años a favor de acreedores o trabajadores.
- d. Prohibición --definitiva o temporal-- de realizar actividades en cuyo ejercicio se haya cometido, favorecido o encubierto el delito.
- e. Suspensión de actividades por plazo que no exceda de cinco años.
- f. Clausura de los locales o establecimientos por no más de cinco años.
- g. Inhabilitación, por no más de quince años, para obtener subvenciones y ayudas públicas para contratar con el sector público y para gozar de beneficios fiscales o de Seguridad Social.

### 1. DELITOS QUE PUEDEN DAR LUGAR A LA RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURÍDICAS

A continuación se enumeran --con su artículo correspondiente-- los delitos de los que son responsables las personas jurídicas<sup>1</sup>:

DELITO	ARTÍCULOS CP
Tráfico ilegal de órganos humanos	156 bis 3
Trata de seres humanos	177 bis 7
Prostitución; explotación sexual y corrupción de menores	189 <b>189 bis</b>
Descubrimiento y revelación de secretos y allanamiento informático	197
	197 bis
	<b>197 quinquies</b>
Estafas	248.1
	248.2
	250
	251
	<b>251 bis</b>
Frustración de la ejecución	257
	258
	258 bis
	<b>258 ter</b>
Insolvencias punibles	259
	259 bis
	260
	261

<sup>1</sup> El presente catálogo de delitos está directamente extraído de la Circular 1/2016, de la Fiscalía General del Estado sobre la responsabilidad penal de las personas jurídicas conforme a la reforma del código penal efectuada por Ley Orgánica 1/2015. En negrita figura la concreta referencia del Código Penal a la responsabilidad de la persona jurídica.



	<b>261 bis</b>
	264
	264 bis
Daños informáticos	264 ter
	<b>264 quater</b>
Contra la propiedad intelectual e industrial, el mercado y los consumidores	270 a <b>288</b>
Blanqueo de capitales	301
	<b>302.2</b>
Financiación ilegal de los partidos políticos	304 bis
	<b>304 bis 5</b>
	305
	305 bis
	306
	307
Contra la Hacienda Pública y contra la Seguridad Social	307 bis
	307 ter
	308
	308 bis
	309
	310
	<b>310 bis</b>
Contra los derechos de los ciudadanos extranjeros	<b>318 bis 5</b>
Urbanización, construcción o edificación no autorizables	<b>319.4</b>
	325
	326
Contra los recursos naturales y el medio ambiente	326 bis
	327
	<b>328</b>
Relativos a las radiaciones ionizantes	<b>343.3</b>
Riesgos provocados por explosivos y otros agentes	<b>348.3</b>
	359
	360
	361
	362
	362 bis
Contra la salud pública	362 ter
	362 quater
	362 quinquies
	362 sexies

	363
	364
	365
	<b>366</b>
Contra la salud pública (tráfico de drogas)	368
	369
	<b>369 bis</b>
Falsificación de moneda	<b>386.5</b>
Falsificación de tarjetas de crédito y débito y cheques de viaje	<b>399 bis</b>
Cohecho	419
	420
	421
	422
	423
	424
	425
	426
	427
	<b>427 bis</b>
Tráfico de influencias	428
	429
	<b>430</b>
Delitos de odio y enaltecimiento	510
	<b>510 bis</b>
Financiación del terrorismo	<b>576</b>

Por su parte, el artículo 129 del Código Penal es de aplicación a los siguientes delitos previstos para las personas jurídicas cuando son cometidos en el seno; con la colaboración; a través o por medio de entes carentes de personalidad jurídica:

DELITO	ARTÍCULO CP
Relativos a la manipulación genética	162
Alteración de precios en concursos y subastas públicas	262
Negativa a actuaciones inspectoras	294
Delitos contra los derechos de los trabajadores	318
Falsificación de moneda	386.4
Federación ilícita	520
Organización y grupos criminales y organizaciones y grupos terroristas	570 quater

## 2. EXENCIÓN O ATENUACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURÍDICAS

El apartado 2 del artículo 31 bis del Código Penal --en su nueva redacción dada por la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal-- establece que las personas jurídicas quedan exenta de responsabilidad si cumplen las siguientes condiciones, a saber:

1ª.- Que el órgano de administración haya adoptado y ejecutado con eficacia, antes de la comisión del delito, modelos de organización y gestión que incluyan las medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir delitos de la misma naturaleza o para reducir de forma significativa el riesgo de su comisión.

2ª.- Que la supervisión del funcionamiento y del cumplimiento del modelo de prevención implantado haya sido confiada a un órgano de la persona jurídica con poderes autónomos de iniciativa y de control o que tenga encomendada legalmente la función de supervisar la eficacia de los controles internos de la persona jurídica.

3ª.- Que los autores individuales hayan cometido el delito eludiendo fraudulentamente los modelos de organización y de prevención y,

4ª.- Que no se haya producido una omisión o un ejercicio insuficiente de sus funciones de supervisión, vigilancia y control por parte del órgano al que se refiere la condición 2ª.

El párrafo segundo de este mismo punto 2 del artículo 31 bis establece que en los casos en los que las anteriores circunstancias puedan ser objeto de acreditación parcial, esta circunstancia será valorada a los efectos de atenuación de la pena.

Por su parte su punto 4 establece que también las personas jurídicas quedan exenta de responsabilidad si, antes de la comisión de un delito, han adoptado y ejecutado eficazmente un modelo de organización y gestión que resulte adecuado para prevenir delitos de la naturaleza del que fue cometido o para reducir de forma significativa el riesgo de su comisión.

De igual manera a como se establece en el párrafo segundo del artículo 31 bis punto 2 antes comentado, el párrafo segundo de este punto 4 del artículo 31 bis establece que resulta igualmente aplicable la atenuación prevista en el párrafo segundo del apartado 2 del artículo 31 bis.

Los modelos de organización y gestión a los que se refiere el artículo 31 bis del Código Penal deben cumplir los requisitos que se detallan a continuación:

1º.- Identificar las actividades en cuyo ámbito puedan ser cometidos los delitos que deben ser prevenidos.

2º.- Establecer los protocolos o procedimientos que concreten el proceso de formación de la voluntad de la persona jurídica, de adopción de decisiones y de ejecución de las mismas con relación a aquellos.

3º.- Disponer de modelos de gestión de los recursos financieros adecuados para impedir la comisión de los delitos que deben ser prevenidos.

4º.- Imponer la obligación de informar de posibles riesgos e incumplimientos al organismo encargado de vigilar el funcionamiento y observancia del modelo de prevención.

5º.- Establecer un sistema disciplinario que sancione adecuadamente el incumplimiento de las medidas que establezca el modelo.

6º.- Realizar una verificación periódica del modelo y de su eventual modificación cuando se pongan de manifiesto infracciones relevantes de sus disposiciones o cuando se produzcan cambios en la organización, en la estructura de control o en la actividad desarrollada que los hagan necesarios.

En fin. En materia de atenuación de la pena cabe, en este PPD, traer a colación lo dispuesto en el artículo 31 quater del Código Penal a cuya virtud, sólo pueden considerarse circunstancias atenuantes de la responsabilidad penal de las personas jurídicas haber realizado, con posterioridad a la comisión del delito y a través de sus representantes legales, las siguientes actividades:

- a) Haber procedido, antes de conocer que el procedimiento judicial se dirige contra ella, a confesar la infracción a las autoridades.
- b) Haber colaborado en la investigación del hecho aportando pruebas, en cualquier momento del proceso, que fueran nuevas y decisivas para esclarecer las responsabilidades penales dimanantes de los hechos.
- c) Haber procedido en cualquier momento del procedimiento y con anterioridad al juicio oral a reparar o disminuir el daño causado por el delito.
- d) Haber establecido, antes del comienzo del juicio oral, medidas eficaces para prevenir y descubrir os delitos que en el futuro puedan cometerse con los medios o bajo la cobertura de la persona jurídica.

En coherencia con lo expresado el PPD implementa un conjunto de medidas que adecuadamente implantadas resultan a priori eficaces para, por un lado, evitar la comisión de delitos en el seno de La Federación; por otro lado, reducir el riesgo de que La Federación sea considerada penalmente responsable y, en fin, para atenuar una eventual responsabilidad penal de La Federación en caso de que aquella responsabilidad no haya podido ser evitada, pese a que hayan sido puestos todos los medios contenidos en el PPD.

**TÍTULO III**  
**ESTRUCTURA DE LA FEDERACIÓN**

## 1. ESTRUCTURA DE LA FEDERACIÓN

La Federación Provincial de Empresarios del Metal de Huesca, es la Federación más importante en su sector de la provincia de Huesca, que actualmente representa a más de 900 empresas. Fue creada al amparo de la Ley 19/1977, de 1 de abril, reguladora del derecho de Federación sindical.

La Federación Provincial de Empresarios del Metal de Huesca desarrolla su actividad dentro del marco territorial de la provincia de Huesca, y está constituida por empresas y/o trabajadores autónomos que realizan las actividades de fontanería, saneamiento, gas, calefacción, climatización, refrigeración, instalaciones térmicas, protección contra incendios, electricidad, energía renovables, biomasa y actividades afines a las mencionadas.

Entre sus fines se encuentra la defensa, representación y gestión de los intereses profesionales, tanto colectivos como individuales, de sus miembros ante personas; entidades públicas y/o privadas y singularmente ante las Administraciones Públicas.

El artículo 9º de los Estatutos de La Federación establece que pueden ser miembros aquellas empresas y/o trabajadores autónomos dedicados a la actividad siderometalúrgica y afines. En todo caso, los miembros de La Federación deben tener regularizada su actuación conforme la legislación que les sea de aplicación.

El artículo 13º establece que son órganos y cargos de La Federación, respectivamente, la Asamblea; la Junta Directiva, el Comité de Presidencia y el Presidente; los Vicepresidentes; el Secretario y el Tesorero.

La Asamblea regulada conforme al artículo 16 de sus Estatutos y a la Junta Directiva, por su parte de acuerdo al artículo 24 de sus Estatutos

El Comité de Presidencia, conforme al artículo 27 de los Estatutos.

**TÍTULO IV**  
**POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL DELITO**

## 1. ACTIVIDADES DE RIESGO DE LA FEDERACIÓN

La Federación realiza distintas actividades en cuyo ejercicio pueden producirse determinadas situaciones de riesgo que pueden dar lugar, a su vez, a la comisión de alguno (o algunos) de los delitos recogidos en el Título II del presente PPD.

En este apartado se describen las actividades que La Federación presta a su asociado.

Normalmente coincidirán con la prestación de servicios al asociado tales como:

- Realización de cursos de formación para asociados, o no;
- Tramitación de documentación ante los organismos territoriales competentes de las Comunidades Autónomas;
- Elección de proveedores, etc.....;
- Realización de congresos, eventos y conferencias;
- Realización de jornadas comerciales, divulgativas e informativas;
- Reuniones con las Administraciones Públicas.
- Etc. (Señalar otras actividades que realice la Federación).

El anterior listado de actividades no tiene carácter exclusivo --ni excluyente-- de otras actividades que pudiera llevar a cabo La Federación en un futuro.

## 2. DELITOS RELEVANTES Y POLÍTICAS DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN DEL DELITO

El presente apartado tiene por objeto describir de forma separada los delitos en que puede incurrir La Federación y la política de actuación y prevención para evitar su comisión.

Se analiza, para cada figura delictiva:

- El **delito** sometido a la evaluación de riesgos;
- Las **conductas delictivas** más comunes correspondientes a ese tipo delictivo;
- Las posibles **actividades de riesgo** y, finalmente,
- Las **políticas de actuación y prevención** en evitación de la comisión del delito.

Y así:



**DELITO DE DESCUBRIMIENTO Y REVELACIÓN DE SECRETOS Y ALLANAMIENTO INFORMÁTICO**  
**Artículo 197 Código Penal**

**Conductas delictivas**

1. Apoderarse de papeles, cartas, mensajes de correo electrónico, imágenes o cualesquiera otros documentos o efectos personales con la intención de descubrir los secretos o vulnerar la intimidad de un tercero.
2. Interceptar telecomunicaciones y/o señales de comunicación o utilizar instrumentos de escucha, transmisión, grabación o reproducción de sonido y/o imagen con la intención de descubrir los secretos o vulnerar la intimidad de un tercero.
3. Acceder, sin estar autorizado, a datos reservados de carácter personal y/o familiar de terceros que se hallen registrados en ficheros o soportes manuales, informáticos, electrónicos y/o telemáticos o en cualquier otro tipo de archivo ya tenga carácter público o privado.
4. Apoderarse, utilizar o modificar, sin autorización y en perjuicio de tercero, datos reservados de carácter personal o familiar de un tercero que se hallen registrados en ficheros o soportes manuales, informáticos, electrónicos y/o telemáticos o en cualquier otro tipo de archivo ya tenga carácter público o privado.
5. Alterar o utilizar, en perjuicio del titular de los datos o de un tercero, datos reservados de carácter personal y/o familiar de terceros que se hallen registrados en ficheros o soportes manuales, informáticos, electrónicos y/o telemáticos o en cualquier otro tipo de archivo ya tenga carácter público o privado.
6. Acceder --o facilitar el acceso a un tercero-- por cualquier medio y/o procedimiento vulnerando las medidas de seguridad establecidas para impedirlo y sin estar debidamente autorizado al conjunto o a una parte de un sistema informático, o mantenerse en él, en contra de la voluntad de quién tiene el legítimo derecho a excluirlo.
7. Interceptar, mediante la utilización de artificios o instrumentos técnicos y sin estar debidamente autorizado, transmisiones no públicas de datos informáticos producidos desde, hacia o dentro de un sistema de información, incluidas las emisiones electromagnéticas de los mismos.

### **Actividades de riesgo**

1. Tratamiento de datos de carácter personal externos. Es decir asociados; proveedores y, en general, cualesquiera otras personas físicas y/o jurídicas con las que La Federación pueda entablar relaciones comerciales y/o de servicios.
2. Tratamientos de datos de carácter personal internos. Es decir empleados y directivos de La Federación.
3. Acceso a las comunicaciones de los directivos y empleados.

### **Políticas de actuación y prevención del delito**

1. Cumplimiento del código de conducta.
2. Cumplimiento de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal; del Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal y del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos, RGPD). Publicado en el DOUE el día 4 de mayo de 2016 y en vigor desde el día 25 de mayo de 2016.
3. Elaboración de un informe anual cerrado a fecha 31 de diciembre por parte del Departamento de Informática de La Federación en el que se contenga la individualización de posibles nuevos riesgos de actuación ilícita.
4. Recabar la autorización escrita del trabajador en orden a que durante el periodo de tiempo en que permanezca vigente el contrato laboral, La Federación pueda registrar los datos de acceso del trabajador a internet y a sus correos electrónicos con finalidades de control por parte de La Federación.
5. Instruir a todos los empleados y trabajadores de La Federación al objeto de que conozcan que la protección de la información obliga a utilizar únicamente las herramientas que pone La Federación a su alcance para cumplir sus funciones laborales.
6. Queda expresamente prohibida en el seno de La Federación las conductas y actuaciones que a continuación se relacionan:

- a. Conectar a la red de La Federación dispositivos electrónicos y equipos o instrumentos informáticos ajenos a los de La Federación sin la debida autorización escrita del Departamento de Informática de La Federación.
- b. Conectar dispositivos y/o equipos e instrumentos informáticos propiedad de La Federación a redes distintas y externas de la red de La Federación sin la debida autorización escrita del Departamento de Informática de La Federación.
- c. Utilizar la red de La Federación, sus dispositivos electrónicos y sus equipos y/o instrumentos informáticos para conseguir accesos no autorizados a otros equipos.
- d. Con relación a la información personal, los directivos y empleados de La Federación deben, inexcusablemente:
  - i. Respetar su contenido y no vulnerarla y/o transgredirla.
  - ii. Cumplir, en todo momento, con el documento y las medidas de seguridad aplicables a ficheros y tratamientos automatizados implementados por La Federación a que se refieren la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal y el Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre que la desarrolla.

### **ESTAFA ECONÓMICA**

#### **Artículo 248.1 Código Penal**

#### **Conductas delictivas**

1. Engañar a una persona induciéndole a realizar un acto de disposición en perjuicio propio o ajeno.
2. Enajenar, gravar o arrendar una cosa atribuyéndose sobre ella una facultad de disposición que no se tiene. Bien por no haberla tenido nunca, bien por haberla ejercitado, ya, con anterioridad.
3. Disponer de una cosa ocultando la existencia de cualquier carga o gravamen sobre la misma.
4. Haber enajenado, ya, una cosa como libre y, sin embargo, volver a enajenarla nuevamente antes de la definitiva transmisión de la propiedad al adquirente.
5. Otorgar en perjuicio de tercero un contrato simulado.

### **Actividades de riesgo**

1. Operaciones inmobiliarias tales como la venta, alquiler o constitución de hipotecas.
2. Celebración de contratos con terceros.
3. Solicitud de préstamos y/o créditos bancarios.
4. Comunicaciones de siniestros al seguro.
5. Simulación de siniestros en bienes asegurados.

### **Políticas de actuación y prevención del delito**

1. Cumplimiento del código de conducta.
2. Confección y mantenimiento de libros, asientos y registros contables que reflejen con rigor y detalle --de forma precisa y fiel-- las transacciones y disposiciones de activos de La Federación al objeto de prevenir disposiciones de fondos que queden fuera del control contable de La Federación.
3. Cumplimiento de los Estatutos de La Federación tanto en lo que se refiere a su régimen funcional y de organización como en lo que se refiere a su régimen económico y disposición de fondos de La Federación.

## **ESTAFA INFORMÁTICA Y DE CRÉDITO**

### **Artículo 248.2 Código Penal**

#### **Conductas delictivas**

1. Valerse de alguna manipulación informática o artificio semejante para, con ánimo de lucro, conseguir una transferencia no consentida de un activo patrimonial en perjuicio de otro.
2. Fabricar, introducir, poseer o facilitar un programa informático para, con ánimo de lucro, conseguir una transferencia no consentida de un activo patrimonial en perjuicio de tercero.
3. Utilizar tarjetas de crédito, débito o cheques de viaje o los datos obrantes en cualquiera de ellos para realizar operaciones de cualquier clase en perjuicio de su titular o de un tercero.

#### **Actividades de riesgo**

1. Realizar y/o recibir transferencias de dinero por vía informática.
2. Realizar cargos de honorarios; servicios y/o comisiones por la empresa por vía informática y/o telemática.

#### **Políticas de actuación y prevención del delito**

1. Cumplimiento del código de conducta.
2. Confección y mantenimiento de libros, asientos y registros contables que reflejen con rigor y detalle --de forma precisa y fiel-- las transacciones y disposiciones de activos de La Federación al objeto de prevenir disposiciones de fondos que queden fuera del control contable de La Federación.
3. Cumplimiento de los Estatutos de La Federación tanto en lo que se refiere a su régimen funcional y de organización como en lo que se refiere a su régimen económico y disposición de fondos de La Federación.
4. Comprobar al realizar o recibir transferencias, cargos de honorarios, servicios o comisiones que estas han sido realizadas correctamente.
5. Comprobar las identidades de los clientes que acceden por vía informática o telemática.
6. Comprobar los protocolos de seguridad para la realización de transacciones económicas vía informática o telemática.

## **ALZAMIENTO DE BIENES**

### **Artículo 257 Código Penal**

#### **Conductas delictivas**

1. Ocultar bienes propios en perjuicio de acreedor.
2. Realizar en perjuicio de acreedor cualquier acto de disposición patrimonial o generador de obligaciones que dilate; dificulte y/o impida la eficacia de un embargo o de un procedimiento ejecutivo iniciado o de previsible iniciación.
3. Realizar en perjuicio de acreedor actos de disposición o contraer obligaciones que hagan disminuir el patrimonio propio.
4. Ocultar, por cualquier medio, elementos del patrimonio sobre los que la ejecución puede hacerse efectiva con la finalidad de eludir el pago de responsabilidades civiles derivadas de un delito que hubiere cometido o del que se deba responder.
5. Presentar, en un procedimiento de ejecución judicial o administrativo, a la autoridad o funcionario encargados de la ejecución una relación de bienes o patrimonio incompleta o mendaz al objeto de dilatar, dificultar o impedir la satisfacción de los derechos de los acreedores.
6. Usar bienes embargados por la autoridad pública constituidos en depósito sin estar autorizados para ello.

#### **Actividades de riesgo**

1. Pago de acreedores.

#### **Políticas de actuación y prevención del delito**

1. Cumplimiento del código de conducta.
2. Confección y mantenimiento de libros, asientos y registros contables que con rigor y detalle reflejen --de forma precisa y fiel-- las transacciones y disposiciones de activos de La Federación al objeto de prevenir disposiciones de fondos que queden fuera del control contable de La Federación.
3. Cumplimiento de los Estatutos de La Federación en lo que se refiere tanto a su régimen funcional y de organización como en lo que se refiere a su régimen económico y disposición de fondos de La Federación.

## **INSOLVENCIAS PUNIBLES**

### **Artículo 259 Código Penal**

#### **Conductas delictivas**

1. Eludir el pago de deudas mediante la ocultación de bienes y derechos.
2. Realizar cualquier acto de disposición patrimonial o generador de obligaciones que dilate; dificulte y/o impida la eficacia de un embargo o de un procedimiento ejecutivo iniciado o de previsible iniciación.
3. Realizar --estando declarado en situación concursal y sin la preceptiva autorización-- actos de disposición patrimonial o generador de obligaciones destinados a pagar a uno o varios acreedores, privilegiados o no, con posposición del resto.
4. Causar o agravar de forma dolosa la situación de crisis económica que conlleve la declaración de concurso.
5. Presentar datos falsos relativos al estado contable en un procedimiento concursal con la finalidad de lograr una indebida declaración de concurso.

#### **Actividades de riesgo**

1. Pago de acreedores.
2. Cobro de deudores.
3. Situaciones de falta de liquidez de La Federación.
4. Operaciones vinculadas, en su caso.

#### **Políticas de actuación y prevención del delito**

1. Cumplimiento del código de conducta.
2. Confección y mantenimiento de libros, asientos y registros contables que con rigor y detalle reflejen --de forma precisa y fiel-- las transacciones y disposiciones de activos de La Federación al objeto de prevenir disposiciones de fondos que queden fuera del control contable de La Federación.
3. Cumplimiento de los Estatutos de La Federación en lo que se refiere tanto a su régimen funcional y de organización como en lo que se refiere a su régimen económico y disposición de fondos de La Federación.

## **INFRACCIÓN DE DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL**

### **Artículo 270 Código Penal**

#### **Conductas delictivas**

1. Reproducir; plagiar; distribuir y/o comunicar públicamente una obra literaria, artística y/o científica sin la debida autorización de los titulares de los derechos de propiedad intelectual o de sus cesionarios.

#### **Actividades de riesgo**

1. Descargar archivos protegidos por derechos de propiedad intelectual.
2. Organización de congresos y eventos.
3. Gestión de licencias de programas de ordenador.

#### **Políticas de actuación y prevención del delito**

1. Prohibición de reproducir; copiar; plagiar; distribuir; modificar; ceder y/o comunicar, total o parcialmente, productos propiedad de terceras personas (físicas o jurídicas) sin la debida autorización previa y escrita de las mismas. Por terceras personas debe entenderse, tanto los proveedores de La Federación como cualesquiera otras personas aunque no mantengan relaciones comerciales con La Federación.
2. Prohibición de reproducir; copiar; plagiar; distribuir; modificar; ceder y/o comunicar, total o parcialmente, productos de software de forma que a los trabajadores de La Federación les está terminantemente prohibido:
  - a. Instalar y/o ejecutar en los equipos informáticos de La Federación software no licenciado o pirateado o de cualquier otra manera adquirido.
  - b. Instalar; crear y/o poseer cualquier herramienta o producto destinado a eliminar la protección del software propietario de terceros.
3. Elaboración de un informe anual cerrado a fecha 31 de diciembre por parte del Departamento de Informática de La Federación en el que se contenga la individualización de posibles nuevos riesgos de actuación ilícita.



**INFRACCIÓN DE DERECHOS DE PROPIEDAD INDUSTRIAL**

**Artículo 273 y 274 Código Penal**

**Conductas delictivas**

1. Reproducir; imitar; modificar y/o usurpar un signo distintivo debidamente registrado conforme a la legislación española de marcas.

**Actividades de riesgo**

1. Utilización de signos distintivos ajenos.

**Políticas de actuación y prevención del delito**

1. Cumplimiento del código de conducta.
2. Prohibición de reproducir; copiar; plagiar; distribuir; modificar; ceder y/o comunicar, total o parcialmente, signos distintivos propiedad de terceras personas (físicas o jurídicas) sin la debida autorización previa y escrita de las mismas. Por terceras personas debe entenderse, tanto los proveedores de La Federación como cualesquiera otras personas aunque no mantengan relaciones comerciales con La Federación.

## **DESCUBRIMIENTO Y REVELACIÓN DE SECRETOS DE EMPRESA**

### **Artículo 278 Código Penal**

#### **Conductas delictivas**

1. Apoderarse por cualquier medio de documentos; datos; soportes informáticos u otros objetos para descubrir un secreto de empresa.
2. Difundir; revelar y/o ceder a terceros secretos de empresa descubiertos de forma ilícita.
3. Difundir, revelar y/o ceder un secreto de empresa por quién tuviere --legal o contractualmente-- la obligación de guardar reserva.

#### **Actividades de riesgo**

1. Tratamiento de datos de empresas asociadas; proveedores y, en general, cualquier otra persona jurídica y/o trabajador autónomo con las que La Federación pueda entablar relaciones comerciales, de servicio o de cualquier otro tipo.
2. Relaciones con terceros.

#### **Políticas de actuación y prevención del delito**

1. Cumplimiento del código de conducta.
2. Firma de cláusulas de confidencialidad con los empleados de La Federación que incluyan la información sobre terceras personas.
3. Cumplimiento de la normativa legal y de desarrollo que con relación a los secretos de empresa esté vigente en cada momento.
4. Elaboración de un informe anual cerrado a fecha 31 de diciembre por parte del Departamento de Informática de La Federación en el que se contenga la individualización de posibles nuevos riesgos de actuación ilícita.
5. Recabar la autorización escrita del trabajador en orden a que durante el periodo de tiempo en que permanezca vigente el contrato laboral, La Federación pueda registrar los datos de

acceso del trabajador a internet y a sus correos electrónicos con finalidades de control por parte de La Federación.

6. Instruir a todos los empleados y trabajadores de La Federación al objeto de que conozcan que la protección de la información obliga a utilizar únicamente las herramientas que pone La Federación a su alcance para cumplir sus funciones laborales.
7. Queda expresamente prohibida en el seno de La Federación las conductas y actuaciones que a continuación se relacionan:
  - a. Conectar a la red de La Federación dispositivos electrónicos y equipos o instrumentos informáticos ajenos a los de La Federación sin la debida autorización escrita del Departamento de Informática de La Federación.
  - b. Conectar dispositivos y/o equipos e instrumentos informáticos propiedad de La Federación a redes distintas y externas de la red de La Federación sin la debida autorización escrita del Departamento de Informática de La Federación.
  - c. Utilizar la red de La Federación, sus dispositivos electrónicos y sus equipos y/o instrumentos informáticos para conseguir accesos no autorizados a otros equipos.
  - d. Vulnerar y/o transgredir por parte de los empleados de La Federación la información que conocieran de las empresas y/o trabajadores autónomos a ella asociadas, respetando, en todo momento, su contenido.
  - e. Violar las medidas de seguridad establecidas por La Federación para proteger datos, programas y/o sistemas informáticos.

## ***CORRUPCIÓN ENTRE PARTICULARES***

### ***Artículo 286 bis Código Penal***

#### **Conductas delictivas**

1. Prometer; ofrecer y/o conceder a directivos, empleados, administradores o colaboradores de una sociedad mercantil, de una Asociación, de una Federación, de una Confederación, de una Fundación y/o cualquier otra organización un beneficio o ventaja de cualquier naturaleza no justificados para que le favorezca a él o a un tercero frente a otros, incumpliendo sus obligaciones en la adquisición o venta de mercancía o en la contratación de servicios de cualquier tipo.
2. Recibir; solicitar y/o aceptar un beneficio o ventaja de cualquier naturaleza no justificada con el fin de favorecer a terceros a quién se otorga --o del que espera-- el beneficio o ventaja, incumpliendo así sus obligaciones en la adquisición o venta de mercaderías o en la contratación de servicios.

### **Actividades de riesgo**

1. Relaciones comerciales con terceros; clientes; proveedores y prestadores de servicios.
2. Operaciones con sociedades participadas, en su caso.
3. Entrega de regalos a terceros; a socios, a clientes; a proveedores y/o a prestadores de servicios.
4. Recepción de regalos de terceros; de socios; de clientes; de proveedores y/o de prestadores de servicios.

### **Políticas de actuación y prevención del delito**

1. Cumplimiento del código de conducta.
2. Llevanza y mantenimiento de un sistema de libros, cuentas y registros contables que reflejen fielmente toda operación y disposición de efectivo en La Federación que garantice que las transacciones se realizan con sujeción a la legalidad.
3. Prohibición absoluta de falsificar los referidos libros; cuentas y registros contables y hacer anotaciones y/o apuntes falsos; engañosos; incompletos; inexactos y/o simulados en aquellos.
4. Cumplimiento de los Estatutos de La Federación en lo que se refiere tanto a su régimen funcional y de organización como en lo que se refiere a su régimen económico y disposición de fondos de La Federación.

## **DEFRAUDACIONES TRIBUTARIAS Y A LA SEGURIDAD SOCIAL**

### **Artículo 305, 306 y 307 del Código Penal**

#### **Conductas delictivas**

1. Defraudar a la Hacienda Pública Estatal; Autonómica, Foral y/o Local más de 120.000 €.
2. Defraudar a la Hacienda Pública de la Unión Europea más de 50.000 €.
3. Defraudar a la Seguridad Social más de 120.000 €.
4. Obtener subvenciones; desgravaciones y/o ayudas de las Administraciones Públicas en más de 120.000 € falseando las condiciones requeridas para su concesión u ocultando las que la hubiesen impedido.
5. Obtener indebidamente fondos de los Presupuestos Generales de la Unión Europea u otros Presupuestos administrados por ésta, en cuantía superior a 50.000 €, falseando las condiciones requeridas para su concesión u ocultando las condiciones requeridas que la hubieran impedido.
6. Incumplir de forma absoluta las obligaciones contables o llevar contabilidades paralelas con incidencia superior a 240.000 €.
7. No anotar en los libros obligatorios --o anotar falsamente cifras distintas a las verdaderas-- cantidades referidas a negocios; actos; operaciones; transacciones económicas con importe superior a 240.000 €.
8. Practicar anotaciones contables ficticias por importe superior a 240.000 €.

#### **Actividades de riesgo**

1. Registro de operaciones en libros contables y formulación de cuentas anuales.
2. Liquidación y autoliquidación de obligaciones tributarias.
3. Solicitud de subvenciones y ayudas públicas.
4. Liquidación de obligaciones con la Seguridad Social.

## **Políticas de actuación y prevención del delito**

1. Cumplimiento del código de conducta.
2. Llevanza y mantenimiento de un sistema de libros, cuentas y registros contables que reflejen fielmente toda operación y disposición de efectivo en La Federación que garantice que las transacciones se realizan con sujeción a la legalidad.
3. Prohibición absoluta de falsificar los referidos libros; cuentas y registros contables y hacer anotaciones y/o apuntes falsos; engañosos; incompletos; inexactos o simulados en aquellos.
4. Cumplimiento estricto de la normativa contable, fiscal y de Seguridad Social.
5. En los procesos de solicitud y obtención de subvenciones y ayudas públicas le está terminantemente prohibido a La Federación falsear; alterar y/u omitir datos o información requerida en el proceso de solicitud u obtención de la subvención o ayuda pública.
6. La Federación debe destinar íntegra y exclusivamente el importe de la subvención y/o ayuda pública al proyecto para el que fue concedido. El importe no puede emplearse, total o parcialmente, a otros proyectos ni puede alterarse o modificarse el proyecto subvencionado. El proyecto ha de ejecutarse y cumplirse íntegramente conforme se presentó al órgano concedente de la subvención y/o ayuda pública.
7. Cumplimiento de los Estatutos de La Federación tanto en lo que se refiere a su régimen funcional y de organización como en lo que se refiere a su régimen económico y disposición de fondos de La Federación.
- 8.

### **DELITOS CONTRA LOS RECURSOS NATURALES Y EL MEDIO AMBIENTE**

#### **Artículo 325 Código Penal**

### **Conductas delictivas**

1. Provocar o realizar emisiones, vertidos, radiaciones, extracciones o excavaciones aterramientos, ruidos, vibraciones, inyecciones o depósitos en la atmósfera; el suelo; el subsuelo o las aguas terrestres, subterráneas o marítimas así como las captaciones de aguas que puedan perjudicar gravemente el equilibrio de los sistemas naturales contraviniendo las leyes u otras disposiciones de carácter general protectoras del medio ambiente.

2. Establecer depósitos o vertidos de desechos o residuos sólidos o líquidos que sean tóxicos o peligrosos y puedan perjudicar gravemente el equilibrio de los sistemas naturales o la salud de las personas.
3. Llevar a cabo --contraviniendo las leyes u otras disposiciones de carácter general protectoras del medio ambiente-- la explotación de instalaciones en las que se realice una actividad peligrosa o en las que se almacenen o utilicen sustancias o preparados peligrosos y que causen, o puedan causar, la muerte o lesiones graves a personas o daños sustanciales a la calidad del aire, a la calidad del suelo, a la calidad de las aguas o a animales y/o plantas.
4. Poner en grave peligro --en la recogida; el transporte; la valorización; la eliminación o el aprovechamiento de residuos, incluida la omisión de los deberes de vigilancia sobre tales procedimientos-- la vida, la integridad o la salud de las personas o la calidad del aire, del suelo o de las aguas o de los animales y/o las plantas.

### **Actividades de riesgo**

1. Transportar productos industriales.
2. Producir residuos que hayan de eliminarse de forma regulada conforme lo establecido en Leyes y Reglamentos administrativos.
3. Verter residuos o emisiones a la atmósfera con perjuicio medioambiental.
4. Desobedecer órdenes expresas de la autoridad sobre corrección o suspensión de actividades.
5. Falsear información medioambiental u obstaculizar una actividad inspectora.

### **Políticas de actuación y prevención del delito**

1. Cumplimiento del código de conducta.
2. Cumplimiento de la normativa y de los Sistemas de Gestión Medioambiental vigentes en cada momento.

**Conductas delictivas**

1. Ofrecer y/o entregar dádiva o retribución de cualquier clase a una autoridad, funcionario público o persona que participe en el ejercicio de la función pública para que realice un acto contrario a los deberes inherentes a su cargo o para que no realice un acto propio de su cargo, o retrase, el que debiera practicar en consideración a su cargo o función.

**Actividades de riesgo**

- 1 Relaciones con las Administraciones Públicas.

**Políticas de actuación y prevención del delito**

- 1 Cumplimiento del código de conducta.
- 2 Prohibición absoluta de realizar cualquier actuación o trato con funcionario público o autoridad administrativa al objeto de obtener ventaja en la posición de La Federación ante la Administración Pública para la que trabaja el funcionario mediante contraprestación, pasada o futura, por acciones legales o ilegales llevadas a cabo por el funcionario en beneficio de La Federación.
- 3 Llevanza y mantenimiento de un sistema de libros, cuentas y registros contables que reflejen fielmente toda operación y disposición de efectivo en La Federación que garantice que las transacciones se realizan con sujeción a la legalidad.
- 4 Prohibición absoluta de falsificar los referidos libros; cuentas y registros contables y hacer anotaciones y/o apuntes falsos; engañosos; incompletos; inexactos o simulados en aquellos.
- 5 Cumplimiento de los Estatutos de La Federación tanto en lo que se refiere a su régimen funcional y de organización como en lo que se refiere a su régimen económico y disposición de fondos de La Federación.



## **TRÁFICO DE INFLUENCIAS**

### **Artículo 428 Código Penal**

#### **Conductas delictivas**

1. Influir en un funcionario público o autoridad administrativa prevaliéndose de cualquier situación derivada de su relación personal con este o con otro funcionario público o autoridad para conseguir una resolución que le pueda generar directa, o indirectamente, un beneficio económico para sí o para un tercero.

#### **Actividades de riesgo**

1. Relaciones con las Administraciones Públicas.

#### **Políticas de actuación y prevención del delito**

1. Cumplimiento del código de conducta.
2. Prohibición de cualquier actuación o trato con funcionario público o autoridad administrativa para obtener ventaja en la posición de La Federación ante la Administración Pública para la que trabaja el funcionario mediante contraprestación, pasada o futura, por acciones legales o ilegales llevadas a cabo por el funcionario en beneficio de La Federación.
3. Cumplimiento de los Estatutos de La Federación tanto en lo que se refiere a su régimen funcional y de organización como en lo que se refiere a su régimen económico y disposición de fondos de La Federación.

**TÍTULO V**  
**CÓDIGO ÉTICO**

**Entrada en vigor del Código Ético y de buen gobierno  
de la Federación Provincial de Empresarios del Metal de Huesca  
(FEMHU)**

**Este programa fue aprobado por acuerdo de la Asamblea General de la Federación celebrada con  
fecha 21 de Febrero de 2018.**

**El Presente Código entrará en vigor el mismo día de su aprobación.**



FEDERACION DE  
EMPRESARIOS DEL  
METAL DE  
HUESCA

**CÓDIGO ÉTICO Y DE BUEN GOBIERNO DE  
LA FEDERACION  
PROVINCIAL DE EMPRESARIOS DEL  
METAL DE HUESCA  
(FEMHU)**

---

# ÍNDICE

## Página

PREÁMBULO .....	3
OBJETIVO .....	4
INDEPENDENCIA DE LA FEMHU .....	5
ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	5
I. DIRECTIVOS Y EMPLEADOS .....	5
II. AFILIADOS .....	5
III. CUMPLIMIENTO .....	6
IV. COMPROMISO REPUTACIONAL .....	7
V. COMPROMISOS DE APLICACIÓN A DIRECTIVOS, AFILIADOS Y EMPLEADOS, EN SU RELACIÓN CON FEMHU .....	7
A. RESPETO POR LAS PERSONAS .....	7
B. CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN .....	8
C. IMAGEN Y REPUTACIÓN CORPORATIVA .....	8
D. CORRUPCIÓN Y SOBORNOS .....	9
E. RELACIONES CON TERCEROS PROVEEDORES Y EMPRESAS COLABORADORAS .....	10
F. LA SOCIEDAD .....	10
G. MEDIOAMBIENTE .....	11
H. POLÍTICA SOCIAL Y CORPORATIVA .....	11
i. NO DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ....	11
ii. AMBIENTE LABORAL .....	12
iii. ENTORNO DE TRABAJO SALUDABLE Y SEGURO .....	12
iv. USO DE LA PROPIEDAD, ACTIVOS Y RECURSOS .....	12
I. RÉGIMEN ECONÓMICO .....	13
J. RELACIÓN ENTRE LOS AFILIADOS A FEMHU Y OBLIGACIONES DE LOS MISMOS .....	13
K. CONFLICTOS DE INTERESES ENTRE LOS AFILIADOS A FEMHU ...	14
L. ENTRADA EN VIGOR .....	14
M. DELEGACIÓN REGLAMENTARIA .....	14

## PREÁMBULO

Desde su creación en 1977, FEMHU integra la mayoría de las pequeñas, medianas empresas de todos del sector del Metal de Huesca, a través de sus organizaciones territoriales y sectoriales, siempre desde la más absoluta voluntariedad de pertenencia y afiliación, siendo la única organización empresarial del sector en la provincia de Huesca.

Con el papel irrenunciable que le confiere el Art. 7 de la Constitución española en la defensa y promoción de los intereses que le son propios, los principios fundamentales que promueve FEMHU son: independencia, voluntariedad, unidad empresarial, representatividad, transparencia, respeto a la Constitución, libre empresa, economía de mercado y unidad de mercado.

Igualmente, FEMHU considera indispensable, conforme a sus estatutos y a la ética que debe presidir todas sus actuaciones, la transparencia en la toma de decisiones; el diálogo y la negociación en la búsqueda de soluciones a los problemas planteados, especialmente y aunque no de manera exclusiva, en el ámbito social; el control de la organización por sus miembros, a través de una sólida democracia y transparencia interna, y la voluntariedad en cuanto a la pertenencia.

Estos valores, junto con la misión de promover y defender los intereses de sus miembros, confieren a FEMHU legitimidad, representatividad e independencia. Tres elementos sustanciales a cualquier organización de la sociedad civil que articule lo que se denomina democracia participativa.

Con el fin de facilitar el cumplimiento y la defensa de los principios y objetivos referenciados, se aprueba el siguiente Código Ético y de Buen Gobierno.

## OBJETIVO

El presente Código Ético y de buen Gobierno de FEMHU, establece los valores y pautas que deben guiar el comportamiento de quienes forman parte de la Federación, así como ayudar a consolidar una conducta empresarial y personal aceptada y respetada por todos los cargos directivos, afiliados y empleados, en su relación con la Organización Empresarial.

Esta cultura pretende orientar las relaciones de los empleados entre sí, de los empleados con los cargos directivos; de los directivos entre ellos y con los empleados; los empleados con proveedores y colaboradores externos; con las instituciones públicas y privadas; con la sociedad en general y, finalmente, las relaciones entre miembros de los Órganos de Gobierno y afiliados de FEMHU.

Este Código se establece como punto de partida y afecta al conjunto de la actividad de FEMHU, cuya conducta y actuaciones, en general, deben basarse en el respeto de valores fundamentales como la integridad, la honestidad, la transparencia y la seguridad, actuaciones que deben estar sujetas a unos elevados niveles de vigilancia y de comportamiento ético. El Código es un elemento clave de la política de control interno de FEMHU, con el fin de garantizar que todas sus actividades se desarrollan con la máxima integridad.

FEMHU respetará y defenderá la Constitución Española y los principios democráticos de la misma. Principios, que regirán su funcionamiento y estructura interna, garantizando la libertad de expresión como derecho fundamental, así como los derechos al honor, la intimidad personal y la propia imagen de las personas.

Los requerimientos de este Código deben prevalecer salvo en casos en los que las normas definidas en el mismo, entren en conflicto con una ley específica.

## **INDEPENDENCIA DE FEMHU**

En la defensa de los intereses que le están encomendados, FEMHU actuará con plena independencia de cualquier poder público, partido político o agente económico y social. De acuerdo con lo anterior, mantendrá una leal y efectiva colaboración con cuantas Instituciones, Organismos y Administraciones Públicas sean necesarios para la consecución de sus objetivos.

## **ÁMBITO DE APLICACIÓN**

### **I. DIRECTIVOS Y EMPLEADOS**

Se entiende por directivos a aquellas personas que tienen a su cargo la dirección de la entidad. Dentro del colectivo de directivos se encuentran el Presidente, los Vicepresidentes, los Vocales del Comité Ejecutivo, los Vocales de la Junta Directiva y el Secretario General. Los cargos directivos están obligados a cumplir las pautas establecidas en este Código, así como a velar por su cumplimiento efectivo.

Se entiende por empleados a aquellas personas que, sin ser proveedores, presten servicios a FEMHU, cualesquiera que sea el régimen jurídico bajo el que lo hacen. Siempre deben cumplir las pautas de comportamiento profesional establecidas en el presente Código y en la legislación laboral vigente.

### **II. AFILIADOS**

Se entienden por afiliados de FEMHU, a todas aquellas personas o entidades que sean miembros de pleno derecho, miembros asociados o representantes de unos y otros. Se entienden incluidas en esta definición todas aquellas asociaciones, sociedades mercantiles o civiles y fundaciones en las que FEMHU tenga su control, directa o indirectamente.

Todos los afiliados, se comprometen a mantener entre ellos, con FEMHU, con la Administración Pública, con los partidos políticos, con los sindicatos y en general con la sociedad, unas relaciones basadas en la buena fe, la cortesía, la integridad moral, la ética empresarial y el respeto a la honorabilidad y prestigio de todos los afiliados.

### III. CUMPLIMIENTO

La Comisión de Régimen Interno será el Órgano competente, y tendrá la competencia de velar por el cumplimiento de este Código. Ante dicho órgano de FEMHU, cualquier directivo, afiliado o empleado, podrá interponer una reclamación por la vulneración de este Código.

En caso de incumplimiento, se tendrá que explicar en el seno de la Comisión de Régimen Interno, la razón de ser del mismo, sin perjuicio de las medidas de otro orden que procedan. El Órgano competente, previa audiencia del interesado, valorará la acción sometida al mismo, dando traslado al interesado de la decisión que se adopte.

Serán funciones encomendadas a la Comisión de Régimen Interno, como órgano de desarrollo y seguimiento del Código, las siguientes:

- elaborar para su aprobación por la Junta Directiva de FEMHU la normativa de desarrollo del Código y, en especial, las políticas, manuales y reglamentos internos que procedan, para concretar e implantar en la práctica los valores y pautas de actuación contenidos en el Código y sus actualizaciones.
- la interpretación de las normas de actuación que se recogen en el Código y su normativa de desarrollo.
- resolver las dudas que se puedan plantear en relación con su cumplimiento.
- actualizar el contenido del Código, elevando a la Junta Directiva de FEMHU las propuestas de modificación que procedan, para su ulterior aprobación por la Asamblea General.
- evaluar el seguimiento e implantación del Código y su normativa de desarrollo, informando de ello a la Junta Directiva de FEMHU, así como, anualmente, a su Asamblea General.

La Comisión de Régimen Interno se reunirá cuantas veces sea necesario para atender adecuadamente las funciones y cometidos que le han sido encomendados y, en cualquier caso, con periodicidad mínima semestral, elevando informe a la Junta Directiva.



#### **IV. COMPROMISO REPUTACIONAL**

Todos los afectados por este Código, deben evitar cualquier conducta que, aún sin violar la ley, pueda perjudicar la reputación de FEMHU y afectar de manera negativa a sus intereses. Ninguno de ellos colaborará conscientemente con terceros en la violación de ninguna ley, ni participará en ninguna actuación que comprometa el respeto al ordenamiento jurídico vigente.

#### **V. COMPROMISOS DE APLICACIÓN A CARGOS DIRECTIVOS, AFILIADOS Y EMPLEADOS, EN SU RELACIÓN CON FEMHU**

##### **A) RESPETO POR LAS PERSONAS**

FEMHU rechaza cualquier manifestación de acoso físico, psicológico, moral o de abuso de autoridad, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno intimidatorio o lesivo con los derechos de las personas. Todos deben tratarse con respeto, propiciando un entorno de trabajo agradable, saludable y seguro.

Todos tienen la obligación recíproca de tratar de forma justa y respetuosa a sus compañeros, a sus superiores y a sus colaboradores. De la misma forma, las relaciones entre FEMHU y las entidades que le presten sus servicios, estarán basadas en el respeto profesional y la colaboración mutua. Las relaciones entre empleados, cargos directivos y afiliados deberán basarse en los principios englobados en el presente Código.

FEMHU considera importante el desarrollo integral de la persona, por lo que facilitará el necesario equilibrio entre la vida profesional y la vida personal y familiar de sus empleados.

## **B) CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN**

FEMHU considera la información y el conocimiento como uno de sus activos principales e imprescindibles para la gestión empresarial, por lo que deben ser objeto de una especial protección.

Todos deben transmitir toda la información que tengan que comunicar, tanto interna como externamente, de forma veraz, completa y en ningún caso proporcionarán, a sabiendas, información incorrecta o inexacta que pueda inducir a error a quien la recibe.

Asimismo, están sujetos al deber de sigilo sobre aquella información no pública y documentación que, relativa a la Organización, posean o conozcan y a la que accedan como consecuencia del desempeño de su actividad profesional, debiendo abstenerse de utilizarla indebidamente en beneficio propio o de terceros, salvo en los casos de delito, o de grave vulneración de las obligaciones y principios establecidos en este Código.

FEMHU cumplirá la legislación vigente en materia de protección de los datos personales confiados por sus empleados, cargos directivos, afiliados, candidatos en procesos de selección u otras personas. Asimismo, se compromete a solicitar y a utilizar exclusivamente aquellos datos que fueran necesarios para la eficaz gestión de su actividad.

## **C) IMAGEN Y REPUTACIÓN CORPORATIVA**

FEMHU considera su imagen y reputación corporativa como uno de sus activos más valiosos para preservar la confianza de sus afiliados, empleados, proveedores, autoridades, cargos directivos y Órganos de Gobierno y de la sociedad en general.

Todos los obligados por este Código deben contar con la autorización necesaria para intervenir, en nombre de FEMHU, ante los medios de comunicación, participar en jornadas profesionales o

seminarios, y en cualquier otro foro que pueda tener una difusión pública, siempre que aparezcan como empleados, cargos directivos o afiliados a FEMHU. En estos casos, deben expresar la opinión de FEMHU y abstenerse de manifestar opiniones individuales.

Toda persona afectada por este Código, asume el compromiso de comunicar al Presidente de la Comisión de Régimen Interno, la apertura al mismo de cualquier procedimiento judicial penal con trascendencia empresarial, poniendo a disposición de los órganos de gobierno de FEMHU su cargo hasta que se resuelva el asunto.

A estos efectos se entenderá que se ha abierto un procedimiento penal, cuando se formule contra el interesado escrito de acusación por el Ministerio Fiscal; o cuando se adopte contra el mismo una medida cautelar de especial importancia e intensidad; o cuando contra el afectado se dicte auto de procesamiento.

La Junta Directiva de FEMHU podrá, por mayoría simple de los miembros presentes y representados, con audiencia del interesado, y previo informe de la Comisión de Régimen Interno suspender de su cargo a esa persona, o proponer a la Asamblea General el apartamiento de su cargo.

Idénticas medidas podrán adoptarse por la Junta Directiva, y en su caso por la Asamblea General, previo informe de la Comisión de Régimen Interno, respecto a cualquier persona afectada por este Código, cuya conducta personal, desmerezca gravemente de la honestidad e integridad que todos están obligados a respetar, o vulnere gravemente las directrices de este Código.

#### **D) CORRUPCIÓN Y SOBORNOS**

FEMHU se declara contraria a influir sobre la voluntad de personas ajenas a la Organización, para obtener algún beneficio mediante el uso de prácticas no éticas.

Todos los directivos, afiliados y empleados deberán actuar conforme a las leyes que sean de aplicación y, en ningún caso, podrán recurrir ni tolerar sobornos de, o hacia terceros. No se podrá realizar, ofrecer, o recibir, de forma directa o indirecta, ningún pago en metálico, en especie o cualquier otro beneficio de ninguna clase, a/de cualquier persona al servicio de cualquier entidad, pública o privada, partido político o candidato a cargo público, con la intención de obtener o mantener, ilícitamente, negocios u otras ventajas.

## **E) RELACIONES CON TERCEROS PROVEEDORES Y EMPRESAS COLABORADORAS**

FEMHU considera a sus contratistas, proveedores y empresas colaboradoras, indispensables para la consecución de sus objetivos de crecimiento y mejora de la calidad de servicio, buscando establecer con ellos relaciones basadas en la confianza y el beneficio mutuo.

FEMHU desarrollará y aplicará unas instrucciones internas de contratación que garantizarán que la selección de todos los que participen en procesos de contratación de obras, servicios o suministros, se realice de acuerdo con los principios de publicidad, concurrencia, transparencia, igualdad, no discriminación, imparcialidad y objetividad, aplicando criterios de calidad y coste.

Se excluirán de los procesos de contratación a aquellas personas que hayan acreditado conductas o comportamientos reprobables administrativa o criminalmente.

## **F) LA SOCIEDAD**

Acorde con sus valores de transparencia e integridad, las relaciones con las autoridades, los organismos reguladores, las administraciones y la sociedad en general se plantearán bajo los principios de cooperación y transparencia.

Todos asumen el compromiso de mantener un comportamiento inspirado en la autonomía, integridad, lealtad y sentido de la responsabilidad en los conflictos entre asociados y las instituciones, o con la sociedad.

## **G) MEDIOAMBIENTE**

FEMHU asume la necesidad de protección y respeto del medio ambiente actuando de acuerdo con los criterios de sostenibilidad, relacionados con las buenas prácticas medioambientales.

## **H) POLÍTICA SOCIAL Y CORPORATIVA**

### ***I. NO DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:***

FEMHU promueve el desarrollo profesional y personal de todos sus empleados, asegurando la igualdad de oportunidades a través de sus políticas de actuación. No acepta ningún tipo de discriminación en el ámbito profesional, entre otros, por motivos de raza, edad, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o discapacidad.

La selección y promoción de los empleados se fundamenta en las competencias y el desempeño de sus funciones, así como en los criterios de mérito y capacidad definidos en los requisitos del puesto de trabajo. Para la contratación de personal y su despido deberán seguirse los procedimientos estatutarios e internos establecidos.

Todos los empleados tienen el derecho y el deber de participar de manera activa en los planes de formación que FEMHU ponga a su disposición, implicándose en su propio desarrollo y comprometiéndose a mantener actualizados los conocimientos y competencias necesarias para el más eficaz desempeño de las responsabilidades que tienen encomendadas. Todo ello con el fin de propiciar su progreso profesional y aportar valor a sus miembros y a la sociedad en general.

Las personas que ejerzan cargos de dirección o de mando deben actuar como facilitadores del desarrollo profesional de sus colaboradores.

FEMHU debe elegir a sus colaboradores y trabajadores, en función de sus capacidades y méritos y de las competencias necesarias para el desempeño de sus cometidos, velando siempre por el

interés de la Organización, fomentando el acceso de las mujeres a los puestos directivos y de responsabilidad en las empresas y en las organizaciones empresariales.

## ***II. AMBIENTE LABORAL***

FEMHU propicia un entorno de cooperación y trabajo en equipo para un mejor aprovechamiento de todas las capacidades y recursos.

Todos los empleados deben actuar con espíritu de colaboración, poniendo a disposición de las demás unidades organizativas y personas que integran FEMHU los conocimientos o recursos que puedan facilitar la consecución de los objetivos e intereses de FEMHU.

FEMHU fomenta el sentimiento y orgullo de pertenencia entre sus empleados. Con el fin de lograr los niveles de comunicación adecuados en todos los sentidos, FEMHU pone a disposición de sus empleados canales de información que favorezcan el sentimiento de pertenencia.

## ***III. ENTORNO DE TRABAJO SALUDABLE Y SEGURO***

FEMHU impulsará la adopción de políticas de seguridad y salud en el trabajo y adopta las medidas preventivas necesarias, proporcionando un ambiente de trabajo respetuoso con la salud y la dignidad de los empleados.

Todos los empleados de FEMHU deben conocer y cumplir las normas de protección de la salud y seguridad en el trabajo y velar por la seguridad propia, de otros empleados, proveedores, colaboradores y, en general, de todas las personas que pudieran verse afectadas por el desarrollo de sus actividades.

#### **IV. USO DE LA PROPIEDAD, ACTIVOS Y RECURSOS**

FEMHU pone a disposición de sus empleados, directivos, afiliados y colaboradores los recursos necesarios para el desarrollo de sus cometidos y funciones de su puesto de trabajo. Todos ellos deben utilizar los recursos de FEMHU de forma responsable, y apropiada en el entorno de su actividad profesional. Asimismo, deben protegerlos y preservarlos de cualquier uso inadecuado del que pudieran derivarse perjuicios para los intereses de la Organización.

#### **I) RÉGIMEN ECONÓMICO**

Aquellos directivos y empleados con funciones en la dirección y gestión de FEMHU, tienen la obligación de mantener los registros contables con exactitud y honestidad, reflejando su imagen fiel. También deberán facilitar a los auditores toda la documentación e información que requieran para el desarrollo de sus cometidos.

Deberán cumplir las normas sobre transparencia en la utilización de fondos que se establezcan por la Comisión Económica.

Los afiliados a FEMHU deben mantener al día sus obligaciones de pago, para con la Confederación.

#### **J) RELACION ENTRE LOS AFILIADOS A FEMHU Y OBLIGACIONES DE LOS MISMOS**

Todo afiliado se compromete a:

- Cumplir los acuerdos válidamente adoptados por la Federación.
- No entorpecer directa o indirectamente sus actividades.
- No vulnerar las competencias funcionales y territoriales del resto de los asociados, adoptando decisiones o comportamientos que puedan inducir a confusión sobre el verdadero interés representado por la organización competente en cada caso.
- Expresar sus posiciones, en los órganos adecuados, en el momento del debate interno

Así mismo, asume el compromiso de exigir de sus representantes en el seno de la Federación que:

- Mantengan un comportamiento basado en la autonomía, integridad, lealtad y sentido de responsabilidad en los conflictos entre asociados y las instituciones.
- Sigam las directrices federales, contribuyendo al debate en su propia sede.
- Hagan uso reservado de la información que, con tal carácter, reciban como consecuencia de su cargo.
- Traten a los asociados y a sus representantes con igual dignidad, prescindiendo del sector, territorio, o tamaño de la empresa.
- Supediten el mandato a cualquier circunstancia, ya sea personal, o profesional, que pueda dañar la imagen de los empresarios o de las asociaciones.
- Dimitan de su cargo en el seno de la Organización cuando no les sea posible dar cumplimiento a los Estatutos de FEMHU, o a este Código.

#### **K) CONFLICTOS DE INTERESES ENTRE LOS AFILIADOS A FEMHU**

De existir intereses contrapuestos entre los afiliados a FEMHU, la Comisión de Régimen Interno decidirá quién debe mediar entre los mismos, para intentar encontrar un consenso. De no existir este consenso y sí un acuerdo mayoritario, FEMHU respetará éste.

#### **L) ENTRADA EN VIGOR**

El presente Código entrará en vigor el 1 de julio de 2017.

#### **M) DELEGACIÓN REGLAMENTARIA**

La Comisión de Régimen Interno tendrá facultades para elaborar los reglamentos que considere necesarios para la aplicación de este Código que habrá de someter a la aprobación de la Junta Directiva de FEMHU.



## **TÍTULO VI**

### **REGLAMENTO DE APLICACIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO Y DE BUEN GOBIERNO DE LA FEDERACION PROVINCIAL DE EMPRESARIOS DEL METAL DE HUESCA**

**(FEMHU)**

Este reglamento fue aprobado por acuerdo de la Asamblea General de la Federación celebrada con  
fecha 21 de Febrero de 2018.

El Presente Reglamento entrará en vigor el mismo día de su aprobación.





FEDERACION DE  
EMPRESARIOS DEL  
METAL DE  
HUESCA

**REGLAMENTO DE APLICACIÓN  
DEL CÓDIGO ÉTICO Y DE BUEN GOBIERNO DE LA FEDERACION PROVINCIAL DE  
EMPRESARIOS DEL METAL DE HUESCA  
(FEMHU)**

## **Sumario**

# **REGLAMENTO DE APLICACIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO Y DE BUEN GOBIERNO DE LA FEMHU**

### **Capítulo I.- Objeto y Garantías**

### **Capítulo II.- El procedimiento por infracción del Código Ético y de Buen Gobierno de la FEMHU**

**Sección 1ª. La iniciación del procedimiento por infracción del Código Ético y de Buen Gobierno de la FEMHU**

**Sección 2ª. La designación y funciones del ponente en el procedimiento por infracción del Código Ético y de Buen Gobierno de la FEMHU**

**Sección 3ª. La incoación e instrucción del procedimiento por infracción del Código Ético y de Buen Gobierno de la FEMHU**

**Sección 4ª. La terminación y suspensión del procedimiento por infracción del Código Ético y de Buen Gobierno de la FEMHU**

## Capítulo I

### Objeto y Garantías

**Art. 1.** Este Reglamento regula la incoación, instrucción y resolución de los procedimientos que correspondan por presuntas infracciones de Código Ético y de Buen Gobierno de la FEMHU por parte de la Comisión de Régimen Interno.

**Art. 2.** La Comisión de Régimen Interno actuará con objetividad, imparcialidad, independencia y confidencialidad.

**Art. 3.** El miembro de la Comisión de Régimen Interno que reciba algún tipo de influencia, recomendación, indicación o presión de una persona relacionada, directa o indirectamente, con la FEMHU, está obligado a ponerlo en conocimiento de la Comisión de Régimen Interno inmediatamente a los efectos oportunos.

**Art. 4.** Son causa de abstención y, en su caso, de recusación de los miembros de la Comisión de Régimen Interno las siguientes:

a) Tener parentesco por consanguinidad o afinidad, en cualquier grado, con la persona contra la que se dirija el procedimiento o con el reclamante.

b) Tener relación laboral o societaria, distinta de la que resulta por la pertenencia a la FEMHU, con la persona contra la que se dirija el procedimiento o con el reclamante.

c) Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con la persona contra la que se dirija el procedimiento o con el reclamante.

d) Haber tenido intervención en el concreto asunto que, en su caso, hubiese motivado la reclamación.

e) Tener interés personal, por cualquier circunstancia, en el concreto asunto que, hubiese motivado la reclamación.

**Art. 5.** El miembro de la Comisión de Régimen Interno afectado por causa de abstención para intervenir en un procedimiento por infracción concreto dirigirá un escrito al Presidente de la Comisión de Régimen Interno, en adelante el Presidente, en el que expondrá las circunstancias que la justifican, apartándose total y definitivamente del asunto una vez que la Comisión de Régimen Interno así lo acuerde, pero con la obligación de continuar en la intervención en el asunto si la abstención fuese rechazada.

**Art. 6.** La persona contra la que se dirija el procedimiento podrá recusar al miembro de la Comisión de Régimen Interno en quien concurriese alguna de las causas indicadas en el artículo 4, mediante escrito dirigido al Presidente, en el que se expondrán las circunstancias concurrentes. El Presidente

a su vez remitirá dicho escrito al miembro recusado. Si el miembro recusado rechazara los motivos alegados en el escrito, el Presidente remitirá a la Comisión de Régimen Interno, junto con su informe en su caso, para la definitiva resolución del incidente.

**Art. 7.** Los miembros de la Comisión de Régimen Interno y cuantas personas colaboren con ellos mantendrán estricta reserva y confidencialidad de los asuntos de los que conozcan, y asumen personalmente la responsabilidad por los perjuicios que pudieran ocasionar a los afectados por el incumplimiento de este deber.

**Art. 8.** Todo el personal de la FEMHU, directivo, afiliado o empleado, cualquiera que sea su condición y la naturaleza de su vínculo de integración, está obligado a colaborar con la Comisión de Régimen Interno y el ponente que ésta nombre. El Presidente pondrá inmediatamente en conocimiento de la Comisión de Régimen Interno toda resistencia, obstrucción o reserva de las personas a las que se requiera colaboración.

**Art. 9.** El procedimiento por infracción del Código Ético y de Buen Gobierno de la FEMHU debe tramitarse con la máxima agilidad y eficacia. Como regla general, el procedimiento no durará más de 3 meses naturales desde que la Comisión de Régimen Interno adopte el acuerdo de incoación con designación del ponente y hasta que dicte la resolución definitiva.

## Capítulo II

### El procedimiento por infracción del Código Ético y de Buen Gobierno de la FEMHU

#### **Sección 1ª. La iniciación del procedimiento por infracción del Código Ético y de Buen Gobierno de la FEMHU**

**Art. 10.** El procedimiento por infracción del Código Ético y de Buen Gobierno de la FEMHU se iniciará mediante acuerdo motivado de la Comisión de Régimen Interno:

- (i) por la reclamación de cualquier miembro de la Comisión de Régimen Interno; o
- (ii) por la reclamación de directivo, afiliado o empleado de la FEMHU; o
- (iii) Por la reclamación de terceros proveedores y empresas colaboradoras.

Cualquier reclamación se dirigirá al Presidente de la Comisión de Régimen Interno. No se tramitará ninguna reclamación en la que el reclamante no se hubiera acreditado suficientemente, garantizándose igualmente la confidencialidad de su identidad y que no sufrirá ninguna represalia por causa de la interposición de la reclamación.

**Art. 11.** Recibida la reclamación, la Comisión de Régimen Interno podrá solicitar aclaración o complemento de la documentación que se acompañe, a los efectos de valorar si los hechos pudieran ser objetivamente constitutivos de infracción.

**Art. 12.** La reclamación no confiere al reclamante la condición de interesado para participar en el procedimiento. Ello no obstante, la Comisión de Régimen Interno informará al reclamante sobre si su reclamación motiva incoación de procedimiento, así como del sentido de la resolución que le ponga fin.

## **Sección 2ª. La designación y funciones del ponente en el procedimiento por infracción del Código Ético y de Buen Gobierno de la FEMHU**

**Art. 13.** Una vez el Presidente tenga por formulada la reclamación, la Comisión de Régimen Interno elegirá de entre sus miembros un ponente del procedimiento.

**Art. 14.** Son funciones del ponente:

a) Analizar las reclamaciones a los efectos de solicitar las aclaraciones e informaciones complementarias a que se refieren el artículo 11.

b) Proponer motivadamente a la Comisión de Régimen Interno propuesta de archivo *ad limine* de las reclamaciones cuyos hechos, a su juicio, no sean objetivamente constitutivos de infracción del Código Ético y de Buen Gobierno de la FEMHU.

c) Proponer motivadamente a la Comisión de Régimen Interno la incoación de procedimiento por infracción del Código Ético y de Buen Gobierno de la FEMHU.

d) Decidir sobre la procedencia y llevar a cabo la práctica de las diligencias necesarias para la comprobación de los hechos que motiven la incoación del procedimiento.

e) Proponer motivadamente a la Comisión de Régimen Interno el sentido de la resolución.

**Art. 15.** El ponente podrá nombrar a un asesor ajeno a la Comisión de Régimen Interno que le asista en la tramitación de la instrucción y dará cuenta a la Comisión de Régimen Interno de los asuntos que se le encomienden, redactará las resoluciones correspondientes y documentará en el expediente todas las diligencias y citaciones que se practiquen.

### Sección 3ª. La incoación e instrucción del procedimiento por infracción del Código

#### Ético y de Buen Gobierno de la FEMHU

**Art. 16.** Tras la propuesta del ponente, la Comisión de Régimen Interno podrá dictar un acuerdo de incoación, en el que identificará la persona contra la que se dirija, el ponente, los hechos denunciados y la calificación como infracción del Código Ético y de Buen Gobierno de la FEMHU.

**Art. 17.** El acuerdo de incoación se comunicará a la persona contra la que se dirija el procedimiento el mismo día de su adopción o al siguiente, advirtiéndole de su derecho a recusar si concurriese causa para ello.

**Art. 18.** A la vista del expediente, el ponente ordenará en el plazo de diez días desde el acuerdo de incoación la práctica de todas las diligencias de prueba que considere pertinentes y útiles, entre las cuales estará necesariamente la toma de declaración de la persona contra la que se dirija el procedimiento. El ponente comunicará las diligencias acordadas a la persona contra la que se dirija el procedimiento.

**Art. 19.** La persona contra quien se dirija el procedimiento podrá proponer la práctica de diligencias de prueba adicionales en el plazo de cinco días desde que conozca las acordadas por el ponente, quien resolverá sobre su procedencia y acordará lo necesario en orden a su práctica.

**Art. 20.** Todas las diligencias de prueba acordadas deberán practicarse en el plazo máximo de 1 mes natural desde que el ponente ordene su práctica, sin perjuicio de que el ponente podrá ordenar la práctica de diligencias adicionales que considere pertinentes y útiles durante la instrucción del procedimiento.

**Art. 21.** La persona contra la que se dirija el procedimiento tiene derecho a examinar los documentos que se incorporen al expediente y a conocer el contenido de las pruebas que se presenten en su contra; pero no a estar presente cuando se tome declaración verbal a otras personas, especialmente al reclamante, salvo que el ponente lo considere necesario para esclarecer los hechos.

**Art. 22.** Una vez concluida la práctica de las diligencias, se dará vista del expediente a la persona contra la que se dirija el procedimiento para que pueda formular las alegaciones escritas en el plazo de siete días.

**Art. 23.** En el supuesto de que la persona contra la que se dirija el procedimiento fuera un empleado a quien resulte de aplicación un Convenio Colectivo determinado, se aplicará con carácter principal las normas de dicho Convenio Colectivo y con carácter subsidiario las establecidas en este Reglamento.

**Art. 24.** En caso de que el ponente no pudiese cumplir los plazos, deberá comunicar a la Comisión de Régimen Interno las razones que le impidan cumplir con su obligación. A los efectos de cómputo de los plazos diarios no se tendrán en cuenta los días inhábiles. Son días inhábiles los sábados y domingos, los días 24 y 31 de diciembre, los días de fiesta nacional y los festivos a efectos laborales



en la respectiva Comunidad Autónoma o localidad y los días del mes de agosto. Si un día fuese inhábil en la localidad donde preste servicios la persona contra la que se dirija el procedimiento y hábil en la localidad donde haya de tener lugar la actuación que proceda, o viceversa, se considerará inhábil en todo caso.

#### **Sección 4ª. La terminación y suspensión del procedimiento por infracción del**

##### **Código Ético y de Buen Gobierno de la FEMHU**

**Art. 25.** Una vez concluya la práctica de las diligencias y recibidas las alegaciones de la persona contra la que se dirija el procedimiento, el ponente presentará una propuesta de resolución que comunicará al Presidente a los efectos de la convocatoria de la sesión correspondiente para su debate.

**Art. 26.** Si la Comisión de Régimen Interno considerase necesaria la práctica de diligencias complementarias, devolverá el expediente al ponente indicándole de manera precisa las diligencias que debe practicar. El ponente procederá a la inmediata devolución del expediente tan pronto concluya su práctica.

**Art. 27.** La Comisión de Régimen Interno debatirá la propuesta de resolución del ponente y adoptará la decisión que corresponda por mayoría simple, y, en caso de empate la decisión se aprobará por el voto de calidad del Presidente. La decisión de la Comisión de Régimen Interno se motivará, con referencia a los hechos y fundamentos de la infracción que, en su caso, se entendiese cometida.

**Art. 28.** La Comisión de Régimen Interno informará del contenido de su decisión única y exclusivamente: (i) a la persona contra la que se dirija el procedimiento; y (ii) a aquellos órganos de la FEMHU y a las personas físicas o jurídicas relacionadas, directa o indirectamente, con la FEMHU que deban aplicar dicha decisión. Adicionalmente, la Comisión de Régimen Interno trasladará su decisión y la parte que considere relevante del expediente a las instancias competentes en el supuesto de que concluyera que de los mismos se pudieran derivar responsabilidades administrativas, civiles o penales.

**Art. 29.** La Comisión de Régimen Interno acordará la suspensión del procedimiento de forma inmediata y con plenos efectos en el momento que tuviera conocimiento de que se está tramitando un proceso penal por los hechos denunciados o por otros cuya separación de los sancionables con arreglo a Código Ético y de Buen Gobierno de la FEMHU sea racionalmente imposible. Cuando el Comité de Régimen Interno haya tenido conocimiento de la resolución firme en el proceso penal, podrá reanudar el procedimiento debiéndose respetar la relación de hechos probados efectuada en el proceso penal.

**Art. 30.** En el supuesto de que durante la tramitación de un procedimiento se demostrase que el reclamante ha actuado de mala fe o con ánimo de desprestigiar a la persona contra la que se dirija el procedimiento, la Comisión de Régimen Interno, tendrá la potestad para iniciar a su vez un procedimiento por infracción del Código Ético y de Buen Gobierno de la FEMHU contra dicho reclamante y actuar en consecuencia.

**Aprobación.** De conformidad con lo dispuesto en el Código Ético y de Buen Gobierno de la FEMHU, este Reglamento fue aprobado por la Asamblea General de la FEMHU en su reunión del día 21 de febrero de 2018.