

# Plan de prevención de riesgos penales

**RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS  
PERSONAS JURÍDICAS.**

**SISTEMAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS Y  
DELITOS PENALES.**

**som**  
**sup**rt  
fundació

Noviembre de 2024

INTRODUCCIÓN .....	3
ACTIVIDADES Y ÁREAS DE RIESGO .....	3
HERRAMIENTAS GENERALES DE CONTROL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PENALES .....	4
PROCESO DE TOMA DE DECISIONES .....	5
ÓRGANO DE CONTROL.....	6
Composición.....	6
Funciones .....	6
CUADRO DE DELITOS Y RIESGOS .....	7
TIPOS DELICTIVOS DE RIESGO .....	9
Delitos contra la intimidad y allanamiento informático; descubrimiento y revelación de secretos - art. 197 Código Penal .....	10
Estafa - arts. 248 - 251 CP .....	10
Insolvencias punibles - arts. 259 - 261 CP .....	11
Delitos relativos a la Propiedad Intelectual e Industrial, contra el Mercado y los Consumidores y de corrupción en los negocios, arts. 270 - 288 CP.....	11
Receptación y Blanqueo de capitales, arts. 298 - 302 CP .....	12
Delitos contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social, arts. 305 - 310 CP.....	13
Delitos contra los derechos de los trabajadores, arts. 311 - 318 bis CP .....	13
Falsedades en documento público, privado y/o certificados. arts. 392 - 399 bis CP.....	14
Cohecho y tráfico de influencias, arts. 424 - 430 bis Código Penal .....	15
Otras figuras delictivas y ámbito empresarial.....	16
1. Acoso Sexual y/o Laboral .....	16
2. Delitos de receptación y blanqueo de capitales .....	17
3. Datos Personales, privacidad, confidencialidad y delitos Informáticos.....	18
4. Corrupción.....	18
5. Falsedad documental .....	19
Comunicación y canales .....	19
Régimen disciplinario .....	20
Difusión del Plan y formación .....	20
Entrada en vigor, actualización y modificaciones .....	20

## INTRODUCCIÓN

La entrada en vigor de la Ley Orgánica 5/2010 de 22 de junio, por la cual se modifica el Código Penal, ha configurado en su artículo 31 bis la responsabilidad penal de las personas jurídicas en dos vertientes:

1. por delitos cometidos en su nombre y “en su provecho” directo o indirecto, por sus representantes legales y administradores de hecho i de derecho,
2. así como por delitos cometidos por sus empleados, en el desempeño de sus actividades para la entidad y por cuenta y en beneficio directo o indirecto de la empresa, cuando “hayan podido llevar a cabo los hechos por no haberse ejercido sobre ellos el debido control atendiendo a las circunstancias del caso”.

En el apdo. 2 del mismo artículo 31 bis se contempla que la persona jurídica puede quedar **eximida** de responsabilidad si se cumplen una serie de requisitos para con sus representantes legales o sujetos autorizados para la toma de decisiones y trabajadores. También es posible, dependiendo del grado de cumplimiento de todos estos requisitos, que no puedan quedar eximidas de responsabilidad, pero que ésta sí que pueda atenuarse.

A modo de resumen, estos requisitos consisten en el establecimiento de un sistema de gestión y organización del proceso decisorio de la persona jurídica, así como de control y de prevención de actos susceptibles de ser delictivos, y en la existencia previa al delito de un órgano encargado de la identificación y vigilancia de estos procesos y controles.

Ante esta nueva situación, la Fundació SOM SUPORT ha decidido definir el presente Plan de Prevención de Riesgos Penales, con un doble objetivo:

- Por un lado, profundizar y desarrollar el debido control interno que la Fundació venía desarrollando, para reforzar las medidas no sólo de seguridad, sino también de riesgos legales (fiscales, contables, etc.,) y ahora también penales por las actividades que lleva a cabo en el desarrollo de su acción fundacional.
- Ayudar a los empleados a cumplir fácil y efectivamente las nuevas directrices mediante una clara definición de las políticas y procesos, así como asistirles en la identificación, comunicación y corrección de cualquier conducta de riesgo real o percibido. Este extremo es especialmente importante por cuanto la violación de las leyes o de esta política concreta puede tener repercusiones negativas para la sociedad.

## ACTIVIDADES Y ÁREAS DE RIESGO

La Fundació Som Suport está dedicada a garantizar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual principalmente en el área del Vallès Occidental; dando apoyo a sus

usuarios para ayudarlos a tomar decisiones sobre su proyecto de vida; haciéndoles partícipes y poniendo el foco en lo que quiere y en como lo quieren.

Para llevarlo a cabo, desarrollan un servicio de apoyo en el ejercicio de la capacidad jurídica, de calidad, profesional y cercano, contando con la implicación de personas e instituciones competentes que hacen posible asegurar la viabilidad social y económica de la entidad.

Som Suport se configura en tres Áreas (Social, Económica y Jurídica) que prestan servicios de apoyo a la toma de decisiones, acompañamiento jurídico, autonomía personal, desarrollo integral y de la autonomía, asesoramiento externo y relación social y de conocimiento de los usuarios y la entidad. Además, se encargan de la gestión y administración del patrimonio, los ingresos y gastos de la entidad.

Por las actividades que realiza la sociedad y puesto que la evaluación de los riesgos penales supone uno de los pilares fundamentales del Plan de Prevención de Riesgos Penales, las áreas de mayor riesgo o exposición a posibles incumplimientos penales son:

- Relaciones con las administraciones públicas, organismos reguladores y supervisores.
- Relaciones con proveedores, prestadores de servicios y clientes.
- Relaciones entre los empleados en el desarrollo de sus funciones.
- Relaciones con los usuarios y las familias.
- Conflicto de intereses entre las partes integrantes de la entidad y/o sus órganos de dirección.
- Tratamiento de datos e información confidencial.
- Obligaciones fiscales y laborales, con la Hacienda Pública y los Organismos de la Seguridad Social.
- Contabilidad, resultados de la actividad y legislación especial aplicable a las Fundaciones.
- Relación de la empresa y sus actividades con su entorno social, contaminación y medio ambiente.

## HERRAMIENTAS GENERALES DE CONTROL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PENALES

**REGLAMENT DE RÈGIM INTERN** - La empresa cuenta con un “Reglament de Règim Intern”, aprobado el febrero de 2006, que cuenta con 4 capítulos en los que se recoge:

1. Las Disposiciones Generales - con el ámbito de aplicación y la política de calidad aplicable a todas las actividades de la empresa.
2. Organización Interna - Organigrama de organización de la empresa, admisión de personal, con discapacidad y directivo, y sistema democrático de la organización de la entidad.
3. Régimen Laboral - Donde se explicita al clasificación profesional y el organigrama; las condiciones laborales (vacaciones, jornada, pagas, dietas, pluses, formación, seguridad, representación laboral, etc.).

4. Régimen Disciplinario - que recoge las sanciones, actos sancionables, categoría y gravedad de las faltas y grados de sanción correspondientes. Además recoge el procedimiento sancionador, la prescripción, etc.
5. Anexos al “Reglament”, se encuentra el Organigrama, y diferentes disposiciones y acuerdos relativos a la formación del personal, pactos previos a la redacción del propio “Reglament” y el documento de Plan de Innovación Estratégica.

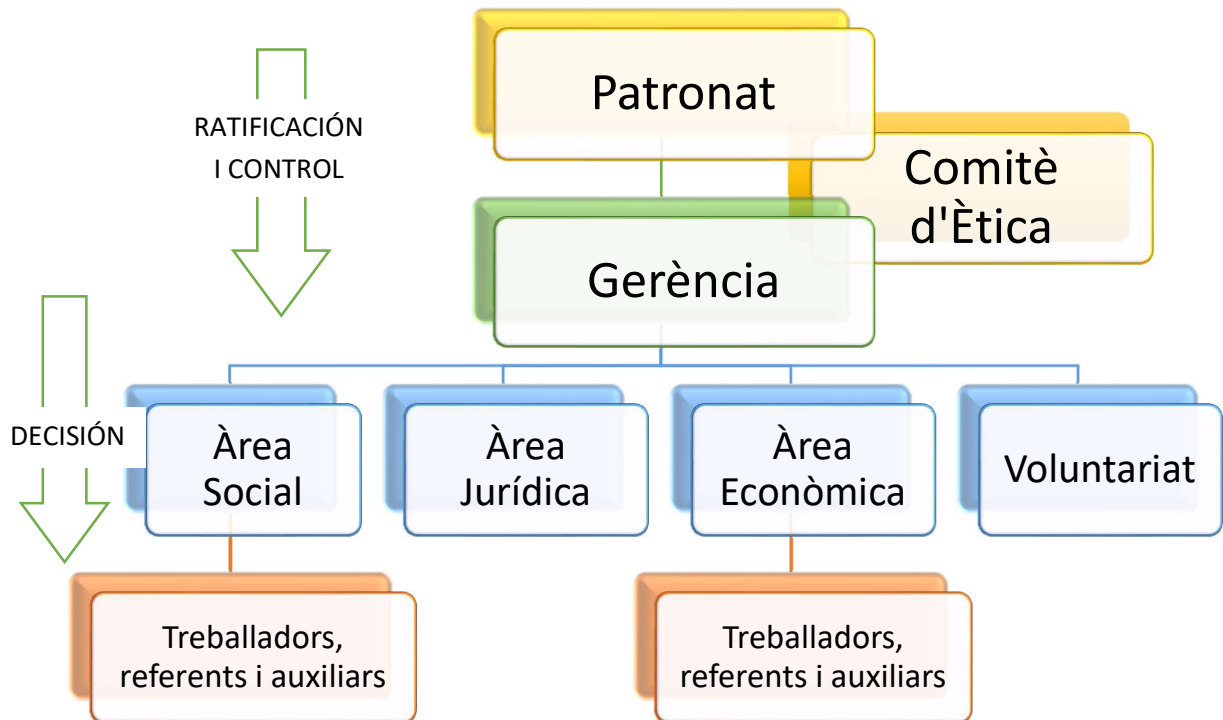
El “Reglament de Règim Intern” supone el documento marco organizativo, y básico para la gestión de la entidad. En él se reflejan los valores corporativos que guían las actividades de la empresa, y además explicita algunos de los programas y pautas de comportamiento a seguir por todos sus miembros, trabajadores, directivos y/o órganos.

**ORGANIGRAMA** - En el que se detalla la estructura jerárquica y por ende de toma de decisiones de la empresa. Está informado en la web de la entidad y se muestra con total transparencia.

**COMITÈ D'ÈTICA** - Incluido en el organigrama de la Entidad está compuesto por:

- Rosa Graells Domingo (Presidenta Patronat Fundació)
- Gloria Corominas Homs (Secretaria Patronat Fundació)
- Xavier Diaz Granell (Gerente Fundació)
- Ingrid Torra Serra (Coordinadora Area social)

## PROCESO DE TOMA DE DECISIONES



## ÓRGANO DE CONTROL

El Plan de Prevención de Riesgos Penales requiere de la constitución de un órgano de control interno e independiente para llevar a cabo las tareas de implementación, control y actualización del Plan.

### Composición

De acuerdo con el apdo. 3 del art. 31 bis del Código Penal, en las entidades de reducida dimensión, como es el caso, las atribuciones y responsabilidades del órgano de control pueden ser asumidas por el órgano de administración.

En Som Suport, el órgano de administración se compone del director/gerente, de manera que se configura como órgano unipersonal. Éste órgano de administración asumirá las labores de Órgano de Control de Riesgos Penales, en virtud de lo establecido en el artículo arriba mencionado.

No obstante, y a fin de dotar al Órgano de Control de Riesgos Penales de mayor capacidad de actuación y facilidad de acceso, y para evitar la concentración de funciones y capacidades de control, se sumarán como integrantes del Órgano de Control de Riesgos Penales:

- - Gerente: Xavier Diaz Granell
- - Coordinadora área social: Ingrid Torra Serra
- - Presidenta Fundación: Rosa Graells Domingo
- - Abogada Fundación y miembro del patronato: Teresa Puig Amat

### Funciones

- Seguimiento de las medidas de control asociadas al ámbito de la prevención y comprobación de su cumplimiento.
- Evaluación de la adecuación de las medidas adoptadas, así como la revisión, actualización e implementación de nuevas medidas o la modificación de las existentes.
- Actualización de los riesgos del Plan de Prevención de acuerdo a los cambios internos, externos o de actividad o sector de negocio, así como de las medidas adoptadas para su control.
- Evaluación y seguimiento de las comunicaciones recibidas de los demás órganos y trabajadores de la organización que puedan ocasionar un riesgo penal, y en su caso, el esclarecimiento de dichas situaciones.
- Definición y aplicación de las medidas disciplinarias a imponer ante los comportamientos que supongan un riesgo penal.
- Informar y difundir el presente Plan de Prevención, así como sus medidas de control y funcionamiento, para que los órganos y el personal puedan adecuar su comportamiento y seguir las directrices indicadas.

- Formar a los distintos órganos y trabajadores de la entidad para que tengan conocimiento del Plan de Prevención, de las medidas que contiene y de sus obligaciones con respecto al mismo.

## CUADRO DE DELITOS Y RIESGOS

A continuación, detallamos la Tabla de Riesgos Penales aplicable a la Fundació. De todos los delitos susceptibles de ser cometidos por personas jurídicas, no todas pueden comprenderse dentro del ámbito de la Fundació y sus actividades concretas.

Por ello, se ha procedido al análisis de las actividades concretas que lleva a cabo la Fundació SOM SUPORT en cumplimiento de sus fines fundacionales, y hemos evaluado cada tipo delictivo según el grado de probabilidad de su comisión en el seno de la entidad; así como las consecuencias que tendría. Los criterios han sido:

### PROBABILIDAD

Para determinar el grado de probabilidad relacionado a las actividades nos fijamos en factores como la situación económica de la Fundació, sus fuentes de ingresos, la cultura de *Compliance* preexistente (Comité de Ética), la naturaleza y extensión de las relaciones con funcionarios y Administraciones Públicas, etc.

- **IMPROBABLE (IMP.):** delitos que difícilmente se cometerán en el ámbito de la Fundació o en el desarrollo de sus actividades.
- **PROBABLE (PROB.):** para aquellas situaciones de riesgo que puedan existir de forma habitual o con relativa frecuencia, sin ser una constante en el día a día de la sociedad.
- **MUY PROBABLE (M.PR.):** riesgos presentes en el desarrollo “normal” de las actividades de la Fundació, cuya posibilidad y probabilidad de comisión requiere mayor atención y control.

### GRAVEDAD/CONSECUENCIAS

Para determinar la gravedad y las consecuencias nos hemos basado en varios elementos, como puedan ser:

- Las posibles sanciones administrativas derivadas de los incumplimientos, tanto si llegan a constituir el supuesto penal como si no (por grado, gravedad, etc.).
- Las penas asociadas en el CP para cada delito, que pueden ir desde sanciones económicas hasta cierres de locales, oficinas, intervención de la entidad e incluso su cierre.
- El daño reputacional vinculado al conocimiento de la presunta comisión del ilícito. Pensamos en publicaciones de internet, redes sociales, medios tradicionales, etc. Ello puede derivar en graves desconfianza por parte de administraciones, colaboradores, e incluso los propios usuarios/as de la entidad.

DELITO	PROBABILIDAD	GRAVEDAD/ CONSECUENCIAS	
Trata de seres humanos	IMP.	MEDIA	
Revelación de secretos, contra la intimidad y allanamiento informático	M.PR.	MEDIA	
Estafas	M.PR.	MEDIA	
Alzamiento de bienes	PROB.	MEDIA	
Insolvencias punibles	PROB.	MEDIA	
Daños informáticos	PROB.	BAJA	
Contra la propiedad intelectual e industrial, mercado y consumidores	M.PR.	MEDIA	
Blanqueo de capitales	M.PR.	ALTA	
Contra la Hacienda Pública y Seguridad Social	M.PR.	MEDIA	
Contra derechos de ciudadanos extranjeros	IMP.	MEDIA	
Delitos de construcción, edificación y urbanización	IMP.	MEDIA	
Contra el Medio Ambiente	IMP.	MEDIA	
Energía Nuclear	IMP.	MEDIA	
Riesgos provocados por explosivos	IMP.	BAJA	



Contra la Salud Pública	PROB.	ALTA	
Falsedad de medio de pago	IMP.	BAJA	
Cohecho	M.PR.	MEDIA	
Tráfico de Influencias	M.PR.	MEDIA	
Corrupción de funcionario público extranjero	IMP.	BAJA	
Delitos de organización	IMP.	BAJA	
Financiación del terrorismo	IMP.	MEDIA	
Contrabando	IMP.	BAJA	

## TIPOS DELICTIVOS DE RIESGO

Se recogen en este apartado del Plan de Prevención de Riesgos Penales los tipos de delitos que se han considerado más susceptibles de producir un riesgo penal en el ámbito de las actividades de la empresa. Estos son aquellos delitos que tengan una probabilidad mayor y aquellos que, con cierta independencia de la probabilidad de producirse, presenten riesgos Altos.

En ningún caso esta relación constituye un *numerus clausus*, sino que se trata de una mera enunciación sujeta a modificaciones y ampliaciones por las futuras revisiones del *RISK ASSESSMENT* y del mismo Plan de Prevención de Riesgos. El objetivo de detallarlos es precisamente poder establecer medidas más concretas de control, además de un seguimiento específico dada la frecuencia o gravedad del riesgo. Aquellos que no se detallan seguirán sometiéndose a un control general.

Se ha preparado un breve resumen del tipo delictivo descrito en el Código Penal, junto a algún ejemplo de acción o actividad susceptible de configurar un riesgo penal. No obstante, en cada delito está referenciado el artículo del Código Penal a modo de remisión para una mayor concreción y literalidad legal.

Asimismo, y más importante para los fines del presente Plan de Prevención, se detallan bajo cada tipo de delito las medidas de prevención y control, tanto las que se venían aplicando como

las que se considere necesario incorporar, para limitar los riesgos y establecer procedimientos de control y diligencia debida por parte de la entidad y de sus trabajadores y órganos colegiados.

### [Delitos contra la intimidad y allanamiento informático; descubrimiento y revelación de secretos - art. 197 Código Penal](#)

Constituyen delito, bajo este artículo, actuaciones como la violación del secreto de correspondencia, la obtención de forma indebida o ilícita de cartas, mensajes, documentos, etc., así como la obtención y revelación o difusión de datos personales de cualquier índole. Se incluye el uso de medios informáticos, de grabación de sonido e imagen, y la entrada no autorizada en programas informáticos u ordenadores, así como apoderarse o facilitar contraseñas, etc.

Es especialmente importante en este apartado el conocimiento y cumplimiento de la Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD) por parte de todos los trabajadores, y sobre todo de aquellos que por su puesto y actividad tienen acceso y trabajan normalmente con información considerada especialmente protegida en esa ley, como son datos médicos, laborales e identificativos de los demás trabajadores y usuarios de la entidad.

#### **Procedimientos y controles**

Sólo deben tener acceso a los datos médicos y laborales (especialmente protegidos) los trabajadores de la entidad que forman parte de la administración y organización (laboral y contable), así como los especialistas médicos y sociales y personal de acompañamiento sanitario y psicológico que efectivamente lo requieren para el desempeño de sus funciones.

Los ordenadores deben estar protegidos por contraseñas. También se recomienda que los documentos en papel y originales que contengan datos de carácter personal, especialmente los que la Ley protege en mayor grado, como los médicos se protejan con llave y se controle así su acceso.

Los empleados que acceden a la entidad deben firmar una cláusula de Protección de Datos Personales junto con su contratación, así como de confidencialidad de toda la información de la que sean conocedores o puedan usar en su día a día.

### [Estafa - arts. 248 - 251 CP](#)

Constituye estafa el engaño para que otro (un tercero) caiga en error, de manera que el que engaña obtiene un lucro o consigue el perjuicio del estafado. El engaño puede consistir en conseguir de otro un acto de disposición, una transferencia de cualquier activo patrimonial, etc. así como el uso fraudulento de programas informáticos, acceso a medios digitales o uso de tarjetas de crédito, cheques de viaje o cualquier otro dato de que disponga sobre un tercero.

Cualquier situación en la que un miembro de la entidad consiga un provecho que se pueda (indirecta o directamente) vincular con la entidad y que se haya obtenido mediante engaño, puede derivar en responsabilidad para la empresa.

### **Procedimientos y controles**

Existe un control estrecho y efectivo de las firmas y representantes de la entidad, es decir, aquellas personas que pueden realizar actos dispositivos o recibir patrimonio de terceros.

También se limitará la captación de fondos, controlando las campañas y los trabajadores que participen en ellas, verificando el destino y la información usada en las mismas.

Se controlará la contratación por parte de la Entidad, que recaerá únicamente en el gerente y en las personas designadas expresamente para ello.

### [Insolvencias punibles - arts. 259 - 261 CP](#)

El artículo 259 del Código Penal establece una lista de las conductas empresariales, negocios y contrataciones que dan lugar al delito de insolvencia punible, realizadas ante una situación de insolvencia actual o inminente. Entre ellos relacionamos, a modo de ejemplo y resumen, la ocultación, destrucción o disposición de activos, que debieran haber estado incluidos en la masa del concurso, o por precio desproporcionado. Además, la prestación de servicios por debajo de coste, el aumento del endeudamiento, la simulación de créditos, etc.

### **Procedimientos y controles**

La entidad y especialmente su dirección, se asegurarán del escrupuloso cumplimiento de la legislación contable vigente, especialmente en la presentación de las Cuentas Anuales y en el seguimiento de la contabilidad y situación económica y financiera. En este extremo será especialmente importante el control de la Dirección por parte de la Junta.

La entidad realiza presupuestos anuales y controla su cumplimiento y desviaciones a lo largo del ejercicio económico. Se presta especial atención al seguimiento de la situación económico-financiera, para anticiparse a problemas de liquidez, financieros, o posibles tensiones de Tesorería, que podrían llevar la entidad al incumplimiento del pago sus deudas o plazos.

Para ello cuenta con personal contable interno y con asesores externos en materia fiscal, contable y financiera.

Además, la Fundación somete anualmente sus Cuentas a Auditoría externa independiente, así como de la información de usuarios se rinde cuentas anualmente al Juzgado correspondiente junto con información personal y social

### [Delitos relativos a la Propiedad Intelectual e Industrial, contra el Mercado y los Consumidores y de corrupción en los negocios, arts. 270 - 288 CP](#)

De entre la larga lista de supuestos y acciones tipificadas en los artículos relacionados, nos fijaremos en una breve muestra, por ser más representativa o susceptible de darse en el seno de la entidad.

Se identifican riesgos concretos como la realización de copias no autorizadas de información relevante de otras empresas o entidades. Pensamos también en la reproducción, plagio o distribución de obras literarias, artísticas o científicas con ánimo de lucro, con perjuicio del tercero creador o titular de dichos derechos. Además, la descarga ilegal desde los medios informáticos de la empresa de archivos protegidos por los derechos de autor o de propiedad, especialmente el uso de software y programas informáticos de cualquier tipo y origen, pirateado o ilegal por parte de los trabajadores o cualquier miembro de la entidad.

Igualmente, los delitos relacionados con el favor a terceros en la contratación o venta de productos, mediante la petición ilícita de comisiones o en perjuicio de otros terceros.

### **Procedimientos y controles**

Los empleados deberán firmar, en el momento de su contratación con la entidad, una cláusula de Confidencialidad. Se podrán establecer además controles de aplicaciones o páginas web a través del servidor de los ordenadores de la entidad, para minimizar el riesgo de descargas ilegales o uso de software sin licencia.

Se prestará especial atención a la compra de soportes de software y programario legal, que tenga que ser usado para el desarrollo de las actividades de la Fundación, así como a la vigencia y caducidad de las licencias.

A tales efectos la entidad cuenta con el asesoramiento de informáticos externos, que realizan el mantenimiento y las instalaciones de software y hardware cuando es necesario.

### [Receptación y Blanqueo de capitales, arts. 298 - 302 CP](#)

Desde el punto de vista de la entidad, son destacables los siguientes delitos relacionados en los artículos señalados: la colaboración o ayuda en la comisión de delitos contra el patrimonio o el orden socioeconómico por ánimo de lucro, así como la participación en el tráfico de bienes obtenidos de ésta forma.

De la misma forma, la adquisición, posesión, uso, conversión o transmisión de bienes que se sepa que tienen su origen en una actividad delictiva.

### **Procedimientos y controles**

La Fundación deberá llevar a cabo sus contrataciones con las máximas garantías documentales, comprobantes de compra, venta y pago, así como contratos de prestación de servicios.

Reducción al máximo de los pagos y cobros en efectivo; y uso generalizado y preferente de la intermediación bancaria o cualquier medio de pago que permita el control y seguimiento del dinero y las transacciones.

Centralización de las capacidades de contratación en la dirección de la entidad y las personas por ella designadas, de modo que se facilita el control y seguimiento de la toma de decisiones. Control y seguimiento de todas las adquisiciones y actos de disposición patrimonial.

Control de aceptación de los fondos, donativos y colaboraciones privadas, especialmente aquellos que puedan establecer condiciones o contrapartidas por parte de la Fundació.

### [Delitos contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social, arts. 305 - 310 CP](#)

Están tipificadas como delito bajo estos artículos las acciones u omisiones que supongan el disfrute de prestaciones indebidas, para uno mismo o un tercero, por falta de derecho a percibir las, cuantía o duración, mediante la consignación de datos o documentos falsos o cualquier otro medio.

Igualmente, la obtención de bonificaciones, reducciones o incentivos indebidos; y/o eludir el pago de impuestos o las retenciones e ingresos a cuenta, obteniendo devoluciones indebidas o disfrutando de beneficios fiscales que no corresponderían. Entre estos beneficios fiscales se contemplarán especialmente aquellos que afecten al Impuesto de Sociedades, por afectar más directamente a la entidad.

Además, dadas las actividades de la sociedad, cabe destacar aquellas actuaciones enfocadas a la obtención indebida de subvenciones, financiación, ayudas de empleo o fomento de la ocupación.

Dado el tamaño de la entidad, entendemos que es difícil llegar a los límites establecidos para la perfección del ilícito penal. No obstante, el elevado grado de probabilidad y las sanciones pecuniarias administrativas son suficientes para justificar un control específico de estos riesgos.

#### **Procedimientos y controles**

Contratación de asesoría externa en materia fiscal y contable, que pueda confirmar, revisar y asistir en la preparación de los documentos susceptibles de ser utilizados para la comisión de delitos relacionados con la Hacienda Pública y los Organismos de la Seguridad Social.

Control de las firmas y certificados digitales para las presentaciones oficiales de documentos en soporte telemático. Especialmente las solicitudes de subvenciones, financiación, etc.

Prestar especial atención a las condiciones establecidas en las Bases y coordinar las solicitudes de Subvenciones públicas. Control de las condiciones de contratación y del gasto de los nuevos contratos y convenios de servicios para la financiación de la entidad.

### [Delitos contra los derechos de los trabajadores, arts. 311 - 318 bis CP](#)

Aquellas acciones que mediante engaño o abuso impongan a los trabajadores condiciones laborales o de Seguridad Social que perjudiquen o de cualquier modo restrinjan derechos reconocidos por cualesquiera disposiciones legales vigentes, convenios, etc.

Limitaciones o condicionantes indebidos a la libertad sindical así como las prácticas coercitivas o limitativas tanto para ejercer como para no ejercer el derecho de huelga.

Cualquier discriminación, especialmente las debidas a razones de raza, sexo, religión, ideología, enfermedad o minusvalía física, síquica o intelectual; orientación sexual, etc.

La falta de cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, y/o la falta de medios para que los trabajadores desarrollen sus actividades con las medidas de seguridad e higiene adecuadas.

### **Procedimientos y controles**

Estos riesgos pueden afectar a todos los trabajadores de la sociedad, incluso a los voluntarios que participan y colaboran con la entidad. Es por ello que los controles en este caso deben ser especialmente transversales y eficaces.

Se contempla una implicación concreta y más intensa del Departamento de Recursos Humanos, así como la implicación del personal de formación y acompañamiento psicológico (trabajadores sociales, etc.). Esta implicación concreta deberá contar con una supervisión específica en materias de contratación, igualdad, y cumplimiento de los requisitos legales por parte de la Gerencia/Dirección. Los supuestos de voluntariado han de ajustarse a los requisitos y exigencias contempladas en la normativa de la materia, recogiendo los compromisos del voluntario por escrito.

### [Falsedades en documento público, privado y/o certificados. arts. 392 - 399 bis CP](#)

Dentro de las actuaciones de la empresa en el desarrollo de su actividad, se pueden identificar las conductas típicas de los arts. 392-399 CP: la modificación, cumplimentación con falsedades, preparación o uso indebido de documentos públicos, así como las falsedades cometidas en documento privado con el objeto de perjudicar a tercero. Además, el uso o presentación de documentos y/o certificados a sabiendas de su falsedad ante la autoridad judicial o pública.

En el caso de la Fundació, se puede concretar en la preparación o uso de documentos alterados o cumplimentados indebidamente con el objetivo de cumplir plazos, perjudicar a tercero o cualquier otra causa, especialmente con fines de presentación a autoridades públicas como Hacienda, Organismos de la Seguridad Social o cualquier otro organismo público y/o administrativo y en las relaciones y contratos entre particulares.

Debido a que la actividad principal de la sociedad es el acompañamiento y apoyo en la toma de decisiones y organización vital de las personas con discapacidad intelectual, la cumplimentación, asesoramiento, apoyo, y presencia en firmas, elevación a público de acuerdos, con documentos oficiales, escrituras, etc. está muy presente en el día a día de la sociedad.

El riesgo es muy acusado en todos los departamentos: contable y fiscal, de Recursos Humanos, área social y área jurídica.

También requerirá de especial atención la documentación aportada en la inscripción a registros, o participación en las convocatorias para financiación y subvenciones públicas.

## **Procedimientos y controles**

Limitación de firmas, certificados (digitales) y poderes de representación y capacidad de contratación y para obligar a la entidad. Control de los documentos públicos y privados preparados en los diversos departamentos de la Fundació.

Establecimiento de una estructura jerárquica y concreta de toma de decisiones, contratación con terceros y presentación de documentación oficiales. Determinación y establecimiento de las actuaciones, condiciones

Establecer un/os representante/s concreto/s que sea/n el/os encargado/s de los trámites de presentación de documentos, acreditaciones y subvenciones

## [Coehecho y tráfico de influencias, arts. 424 - 430 bis Código Penal](#)

Encontramos en estos artículos, entre otros, los actos de particulares (y representantes de entidades con personalidad jurídica) que entregaren u ofrecieren dádiva o retribución a un funcionario público para obtener una ventaja, de hacer o no hacer, de cualquier tipo, haciendo que este obrase en contra a los deberes inherentes a su cargo.

Asimismo, la consecución de esta actuación indebida por parte de trabajador o autoridad pública valiéndose de cualquier ventaja o circunstancia personal que derive de la posición personal o jerárquica de ambos.

En el caso concreto de la entidad, desarrollando una importante tarea social, se puede producir una interacción relativamente intensa y continuada con diversos organismos y trabajadores o autoridades públicas. Estas relaciones van desde la participación en programas de subvenciones y financiación hasta la preparación de actos promocionales, de concienciación, etc., así como la contratación mediante concursos públicos de algunos de los servicios ofrecidos por la entidad.

Es por ello que es de vital importancia mantener unas relaciones transparentes y legales en toda actuación conjunta o bilateral con cualquier persona, entidad o autoridad pública.

## **Procedimientos y controles**

Mantener un archivo exhaustivo de la documentación y trámites que se realizan con las administraciones, especialmente de la concesión de subvenciones, ayudas y contratos públicos.

Cumplir las máximas exigencias de transparencia, como la publicación de las subvenciones y concursos otorgados en la web de la Fundació.

No realizar detalles ni agradecimientos que superen el reconocimiento de una gestión sin más trascendencia. No está permitido ofrecer, prometer ni aceptar objetos, servicios, prestaciones o favores de valor (incluyendo promesas de empleo) para conseguir favoritismos en cualquier tipo de relación con la Administración Pública, funcionarios o empresas públicas.

Determinar dentro del Código Ético existente la consideración de regalo de escaso valor dentro del contexto social de la actividad de la Fundació.

Limitar el número de personas de la entidad responsables de las relaciones institucionales con representantes públicos y de la participación en los procesos mencionados en este tipo delictivo. Se intentará no obstante, la concurrencia de 2 o 3 personas de la entidad en dichos procesos y reuniones, a fin de potenciar la cooperación y el control mutuo.

El personal que tenga relación con la Administración deberá guardar y conservar la documentación intercambiada, los datos y las decisiones tomadas en un soporte documental. Ningún trabajador o persona que intervenga puede falsear información para favorecer ni perjudicar a la Fundació. Si dicha actuación fuese propuesta directamente por el funcionario o autoridad pública debe ser rechazada y comunicada al Comité mediante los canales correspondientes.

Toda la documentación remitida a Autoridades Públicas con el fin de obtener financiación, fondos, ayudas o subvenciones deberá contener información absolutamente real. En caso de ser recibidos, está prohibido destinar dichos importes a fines diferentes para los que se hubieran concedido. La Fundació y todos sus trabajadores remitirán, al órgano de contratación de la Administración Pública, información y datos veraces y exactos, ajustándose en todo caso a la realidad.

## Otras figuras delictivas y ámbito empresarial

Con el ánimo de concretar aún más los tipos delictivos y los ámbitos de riesgo penal, administrativo, legal, etc. más susceptibles de darse en la entidad, destacamos a continuación las conductas delictivas de mayor riesgo, respecto de las que los trabajadores deben prestar una atención específica, evitando en todo momento su comisión y reportando en caso de sospecha de la misma a través los canales establecidos.

Se recogen comportamientos de riesgo por haberse incluido las figuras delictivas en el ámbito empresarial, detallando algunos ejemplos de conductas de riesgo y en todo caso estableciendo algunas directivas y medidas de control.

También nos fijamos en situaciones que, aunque no se hayan regulado dentro del ámbito de responsabilidad penal de la persona jurídica, puedan ayudar a una mayor seguridad jurídica y a crear un ambiente de trabajo sano y seguro. Todo ello con la intención de crear una cultura general de *Compliance* y de seguimiento de la legalidad.

### 1. Acoso Sexual y/o Laboral

Actitudes de acoso de cualquier tipo que se puedan dar en la relación entre los trabajadores, sea cual sea su categoría profesional y situación en la entidad, incluyendo la



gerencia/dirección/Junta, especialmente aquellas relacionadas con la discriminación de cualquier tipo y/o las conductas sexuales.

Como ejemplo de conductas, cabe citar los insultos, amenazas, bromas de mal gusto o fuera de lugar; y cualquier otro acto de discriminación, molestia, intimidación, etc. especialmente los que se deban a casusa de raza, sexo, ideología, religión, orientación sexual, discapacidad, categoría laboral, etc.

Las aproximaciones sexuales indeseadas, solicitudes y cualquier tipo de comportamiento inadecuado, físico o verbal, sea o no de naturaleza sexual.

Se prestará especial atención también a las situaciones de conducta inadecuada, sea cual sea su tipo, que impidan o afectan negativamente el normal desarrollo de la actividad laboral y las relaciones personales entre los trabajadores, aunque no estén relacionadas con las causas de este subtítulo, y que creen un entorno de trabajo incómodo, hostil e inadecuado.

Cabrá prestar especial atención además al *mobbing* o acoso laboral, sea de la dirección, un mando intermedio hacia uno o más de sus subordinados o entre los trabajadores/as. Especialmente con los objetivos de conseguir la renuncia o dimisión del trabajador acosado.

Este apartado deberá ir vinculado a los delitos listados en los arts. 311 a 318 contra los derechos de los trabajadores.

## 2. Delitos de receptación y blanqueo de capitales

Comprobación y requerimiento de toda la información necesaria y exigida por la normativa vigente en el ámbito de la contratación con terceros, sea como clientes o proveedores. Esto incluye la negativa de contratar y entablar cualquier relación comercial con aquellas terceras partes que no faciliten dicha información, o la presenten con importantes deficiencias o incongruencias.

Limitación al máximo de los pagos en metálico, especialmente los de mayor cuantía, aunque queden amparados por la legislación vigente. Se vigilarán además los pagos mediante cheques al portador, aquellos que sean inusuales por valor o periodicidad y sobre todo los que provengan de cuentas desconocidas o de alguna tercera parte no contemplada en los contratos o negocios de los que deriven dichos pagos.

Además, habrá que prestar especial atención a los donativos y colaboraciones privadas, vigilando las condiciones o contraprestaciones. Se prestará especial atención a las relaciones en las que coincidan donativos, colaboraciones, etc. con proveedores, clientes u otras partes que pudieran tener algún tipo de interés, principalmente económico, en sus relaciones con la Fundació.

### 3. Datos Personales, privacidad, confidencialidad y delitos Informáticos

Se prestará especial atención a la utilización de los medios informáticos de que disponen los trabajadores respecto a la información personal y confidencial a la que puedan tener acceso, así como a información económica, legal, estratégica, empresarial, etc., que en todo caso se considera confidencial.

En general, se dará el máximo cumplimiento a los requisitos impuestos en el Reglamento europeo de Protección de Datos, y a la LOPD española.

También se limita el acceso y divulgación de contraseñas, certificados y demás claves de autorización y/o identificación. Además, se prestará especial atención a las conductas de riesgo siguientes:

- Divulgación de datos reservados, ya sean ficheros, documentos, contraseñas, correspondencia de cualquier tipo, etc.
- Descarga y/o uso no autorizado de software o programario *pirata*.
- Intrusión en la correspondencia ajena, incluyendo el correo electrónico.
- Proporcionar claves de usuario o acceso a cualquier tercero, sea ajeno a la organización o no, así como el uso de claves de un tercero sin autorización.
- Consulta o cesión y difusión injustificada e indebida de datos de carácter personal personales de cualquier tipo contenidos en los ficheros de la empresa.
- Alteración, simulación, falseamiento, uso y difusión de documentos públicos, privados y de la empresa, especialmente sin autorización, o falsificados o modificados indebidamente.
- Uso de los sistemas y soportes informáticos para los objetivos del punto anterior, así como para la difusión de mensajes inapropiados, injuriosos o calumniosos, contra la empresa, los compañeros de trabajo y cualquier tercero.

### 4. Corrupción

Recordamos aquí los delitos relacionados con el engaño, fraude, cohecho, soborno y el tráfico de influencias.

La Fundació prohíbe expresamente y vigilará que no se ofrezcan o soliciten beneficios o ventajas en el marco de una relación contractual, comercial y/o profesional, sea entre particulares o con agentes públicos, a todos sus empleados, miembros directivos y órganos.

Se prohíbe expresamente dar o recibir sobornos, o regalos cuyo valor no sea moderado y adecuado a las circunstancias del caso. Asimismo, aquellos en los que se adivine una intención de compensación de cualquier tipo, o que ponga al trabajador o miembro de la empresa en un compromiso inmediato o futuro.

Se prestará especial atención a las relaciones con las administraciones públicas o sus representantes, en los aspectos y circunstancias en las que trabajen conjuntamente, tales como eventos, trámites para subvenciones, concursos de contratos públicos, etc.

## 5. Falsedad documental

Debido a la actividad de la Fundació, el uso de documentos legales y oficiales (escrituras, solicitudes, registros, formularios, contratos, convenios, impuestos, etc.) es muy intenso, y está muy presente en el día a día. Además, cabe destacar que este delito se puede vincular a muchos otros tipos penales, como puedan ser estafas, delitos contra Hacienda y la Seguridad Social, revelación de secretos, estafas, cohecho, corrupción, etc. También tiene importantes relaciones con el conocimiento de información privada, que estará sujeta a los controles y requisitos del RGPD y a la LOPD.

Por ello, la Fundació prestará especial atención a la creación, uso, posesión, guardado, presentación, etc. de cualquier documento oficial, sea público o privado. Ello se vuelve especialmente sensible cuando se trate con documentos de este tipo y que estén vinculados o tengan relación con los **usuarios**, la ordenación de su vida, la disposición de activos, etc.

## Comunicación y canales

Cualquiera de los órganos o trabajadores de la entidad, así como miembros de grupos de interés y terceras partes, puede realizar la comunicación de conductas susceptibles de representar un riesgo penal, y en cualquier caso de ser contrarias a las exigencias de conducta apropiada y diligencia debida que se exigen a todos los miembros de la entidad.

Las comunicaciones se realizarán preferentemente por vía electrónica, conteniendo la identificación del denunciante, la descripción y concreción de la conducta sospechosa, la identificación del supuesto causante, persona u órgano de la entidad, y finalmente las pruebas concretas y argumentos concretos que se hayan podido recoger. La comunicación será entre el denunciante y el órgano de control y en todo caso se mantendrá la confidencialidad.

A pesar de lo anterior, se contempla, si fuera necesario, el anonimato en la comunicación de los riesgos o hechos susceptibles de riesgo penal. En momentos posteriores del proceso de revisión realizado por el Órgano de Control, el comunicante podrá revelar su identidad y esclarecer su colaboración.

Se podrá acudir a cualquiera de los miembros del Órgano de Control para comunicar una consulta de riesgo. En ese caso, el propio miembro del Órgano de Control procederá a enviar la comunicación electrónica, de modo que exista el registro, quede constancia de los hechos comunicados y se pueda hacer el control y seguimiento de los riesgos y comunicaciones.

La comunicación electrónica se realizará al siguiente email, creado específicamente a este efecto. La/s dirección/es: [compliance@somsuport.cat](mailto:compliance@somsuport.cat)

En el caso de constatarse en la denuncia la posible existencia de riesgos penales, el Órgano de Control procederá a la investigación de los hechos. De confirmarse o tener indicios suficientes, se comunicará al supuesto infractor para que pueda hacer las alegaciones pertinentes. Si se constatase la conducta de riesgo, el órgano de control, junto con Gerencia, establecerán las

sanciones que correspondan y procederán de la manera que consideren más adecuada atendiendo a la normativa vigente.

Si los datos de contacto en la comunicación del riesgo lo permitiesen, se comunicará al denunciante el resultado de la denuncia y posible investigación posterior, tanto si se han apreciado conductas de riesgo penal como si no.

La empresa garantiza la ausencia de represalias contra cualquiera que, actuando de buena fe, ponga en conocimiento de la empresa una posible conducta ilícita, y pueda colaborar en la investigación y resolución de la misma.

## Régimen disciplinario

El presente Plan de Prevención entrará en vigor desde su aprobación por el CONSEJO RECTOR, a propuesta de la dirección.

## Difusión del Plan y formación

La **difusión** de este Plan es responsabilidad del Órgano de Control, que velará por su divulgación a todos los trabajadores, gerentes, directivos, miembros de la Junta. Además, se trabajará en el conocimientos y cumplimiento del mismo por parte de voluntarios, colaboradores, etc. A tal efecto, se recogen concretamente las siguientes medidas para el conocimiento del Plan:

- Se comunicará a todos los trabajadores y miembros actuales de todos los órganos de la Fundació.
- Se entregará en un “Dosier de Bienvenida”, junto al Código Ético, a todos los nuevos trabajadores que se contraten, voluntarios y colaboradores.
- Se incluirá en la web de la entidad para su consulta por cualquier interesado, junto al Código Ético.

Respecto a la **formación**, la Fundació se compromete a asegurar el conocimiento de las reglas de conducta y del canal de comunicaciones entre todo el personal y miembros de la Fundació. Se realizará una formación inicial una vez se apruebe y publique el Plan, y se realizarán formaciones de actualización si el plan sufriera modificaciones. Del mismo modo, además de ser entregado a todos los nuevos trabajadores/miembros de la Fundació, se podrán realizar formaciones específicas para nuevas incorporaciones atendiendo al crecimiento y necesidades de la Fundació.

## Entrada en vigor, actualización y modificaciones

El presente Plan de Prevención entrará en vigor desde su aprobación por la Junta de la Fundació, a propuesta de la dirección.

Las actualizaciones y propuestas de modificación del Plan, fruto de la detección de nuevos riesgos por parte del personal y directivos de los distintos departamentos, cambios o incorporaciones de actividades económicas, etc., se comunicarán al órgano de dirección y a la Junta, que las estudiará y decidirá sobre su inclusión y modificación del Plan.

Todas las modificaciones tendrán que ser aprobadas por la Junta de la Fundació.

En cualquier caso, el Órgano de Control se reunirá anualmente para llevar a cabo una evaluación del grado de vigencia o necesidad de actualización del plan, así como una valoración de su cumplimiento e implementación.