

SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN PARA LA VIGILANCIA DEL CUMPLIMIENTO NORMATIVO

Hirube S.C.I.S.

2023

ÍNDICE

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.....	3
CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES	6
1.1. Ámbito de aplicación.....	6
1.2. Ámbito temporal	6
1.3. Difusión	6
CAPÍTULO II. MAPA DE RIESGOS EN LA COMISIÓN DE INFRACCIONES.....	8
2.1. Delitos que deben prevenirse atendiendo al ámbito de actuación de las entidades del grupo Bogan	9
2.2. Tipos penales.....	11
CAPÍTULO III. MEDIDAS PREVENTIVAS	21
CAPÍTULO IV. RESPONSABLE DEL SISTEMA	26
4.1. ¿Quién será Responsable del Sistema?.....	26
4.2. Nombramiento y destitución	26
4.3. Notificación del nombramiento y destitución a la autoridad competente	27
4.4. Funciones	27
4.5. Autonomía, independencia y medios necesarios	27
4.6. Naturaleza de la relación entre Responsables del Sistema y la entidad.....	28
CAPÍTULO V. COMUNICACIÓN Y PROCEDIMIENTO	29
5.1. ¿Quién puede comunicar una infracción?	29
5.2. El canal para comunicar la comisión de una infracción	30
5.3. ¿Qué información debe contener la comunicación?	30
5.4. El procedimiento	31
5.4.1. Principios que rigen el procedimiento de gestión de informaciones	31
5.4.2. Las fases del procedimiento.....	32
5.5. El libro-registro de las informaciones recibidas y de las investigaciones	35

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Los motivos que han promovido la elaboración del presente Código son varios.

Entre los valores que guían la actuación de las sociedades integradas en el grupo Bogan está la **responsabilidad social**. Este valor encuentra su proyección en medidas como las recogidas en este Código de Cumplimiento Normativo. Se trata de medidas que las entidades referidas vienen poniendo en práctica desde tiempo atrás. Esto así, en cierta medida este Código viene a compilar, las medidas y actuaciones existentes, sin desperdiciar la ocasión de crear un sistema más completo y cohesionado en este sentido.

También resulta pertinente, en este ejercicio de contextualización, traer a colación las **reformas introducidas en el Código Penal sobre la responsabilidad de las personas jurídicas**.

La Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modificaba el Código Penal, introdujo una importante disposición en materia de responsabilidad de las personas jurídicas¹. Se posibilitaba a partir de tal reforma que las personas jurídicas - empresas, entidades o agrupaciones de personas que ostenten personalidad jurídica - fueran responsables penalmente. Pero la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, vino a matizar la modificación señalada, incorporando como causa de atenuación o exención de la recién regulada responsabilidad penal de las personas jurídicas la existencia de programas de prevención de delitos².

Las reformas del Código Penal apuntadas han promovido la adopción de normas internas en las organizaciones. Ello con el objetivo de cumplir con los requisitos que posibilitarían la exención de responsabilidad penal para la entidad, o al menos la **atenuación de la misma**. No obstante, desde el grupo Bogan se ha optado por integrar en este Código no sólo aquellas pautas que tendrían por objetivo la prevención de delitos que derivarían en la responsabilidad penal de la propia organización a tenor del artículo 31 bis.1 del Código Penal, sino que se pretende ir más allá, adoptando medidas preventivas en otros ámbitos, encuadrados en el marco de la actividad del grupo Bogan, en los que podrían cometerse ilícitos penales. Aunque la comisión de estos delitos en el seno del grupo Bogan no derivaría en una responsabilidad penal para las sociedades integrantes habida cuenta de que no todos los delitos son susceptibles de generar responsabilidad penal para las empresas, el grupo Bogan asume la responsabilidad de

¹ Artículo 31 bis.1 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

² Artículos 31 bis.2.1 y 31 bis.4 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

poner todos los medios posibles para evitar la comisión de cualquier infracción en su ámbito de actuación.

En sintonía con las reformas del Código Penal apuntadas, la **Ley 11/2019, de 20 de diciembre, de Cooperativas de Euskadi**, que resulta de aplicación a algunas de las sociedades que componen el grupo Bogan establece que las sociedades cooperativas con más de 50 personas socias deberán contar con un modelo de prevención de delitos, así como con una serie de mecanismos para su seguimiento³. Aunque la Ley de Cooperativas de Euskadi imponga dicha obligación a las sociedades cooperativas que alcancen las 50 personas socias, cabe apuntar que en la fecha en la que se adopta este Código todas las cooperativas del grupo Bogan que han modificado sus Estatutos Sociales para adecuarlos a la nueva Ley de Cooperativas de Euskadi – la Ley 11/2019, de 20 de diciembre, de Cooperativas de Euskadi – han asumido en virtud de sus Estatutos Sociales el compromiso de adoptar un modelo de prevención de delitos, sin importar el número de personas socias con el que cuenten.

Más recientemente, se ha aprobado la **Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción**, que traspone al ordenamiento jurídico del Estado la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, más conocida como Directiva *Whistleblowing*. La entrada en vigor de esta ley trae consigo la obligación de disponer de un Sistema Interno de Información – tradicionalmente conocido como canal de denuncias – para las empresas que tengan contratadas a cincuenta o más personas trabajadoras⁴. Mediante dicha ley se regulan los aspectos mínimos que deben considerar los distintos cauces de información a través de los cuales las personas físicas que, en un contexto laboral o profesional, sean conocedoras de determinadas infracciones normativas⁵, puedan informar de las mismas. Además, se imponen requisitos como la designación de la persona responsable de la gestión del sistema (<<Responsable del Sistema>>), la existencia de un procedimiento de gestión de las informaciones recibidas y la implantación de las garantías para la protección de las personas informantes⁶.

Por último, tratándose de entidades cuyo cliente principal es la Administración Pública, **las sociedades del grupo Bogan no pueden desconocer que los aspectos sociales son considerados en el ámbito de la contratación pública mediante fórmulas como los criterios de adjudicación o las condiciones de ejecución del contrato⁷, no resultando inusual que la Administración exija compromisos relativos a la prevención de infracciones**. Además, como es lógico, **la normativa aplicable prevé casos de exclusión**

³ Artículo 13.1.q de la Ley 11/2019, de 20 de diciembre, de Cooperativas de Euskadi.

⁴ Artículo 10.1.a) de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

⁵ Se trata de algunas acciones u omisiones que puedan constituir infracciones del Derecho de la Unión Europea y acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción penal o administrativa grave o muy grave.

⁶ Artículo 5.2 de la Ley 2/2023, de 20 de febrero.

⁷ Aspecto avalado y de aplicación sobre todo a partir de la Directiva 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública, y la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, que traspone la misma.

para la participación en los procedimientos de contratación pública o subvenciones en caso de existir condena por determinados delitos, de modo que la prevención adquiere una importancia incuestionable.

Los motivos hasta aquí apuntados han propiciado la adopción de un sistema preventivo para la comisión de infracciones en el grupo Bogan, denominado ***SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN PARA LA VIGILANCIA DEL CUMPLIMIENTO NORMATIVO***. Sin ignorar la particular realidad de cada una de las entidades que componen el grupo Bogan, que requerirá adoptar medidas heterogéneas, se pretende diseñar un **código aplicable a todo el grupo**, sin perjuicio de que cada entidad cuente con sus canales de información y responsables propios.

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

1.1. Ámbito de aplicación

El presente Código será de aplicación en Hirube S.C.I.S., así como en la totalidad de las sociedades en las que dicha entidad participe de forma mayoritaria o ejerza el control efectivo.

Asimismo, las personas integrantes de la entidad deberán actuar, en la medida de lo posible, orientadas por el presente Código en los supuestos en los que trabajen con otras entidades bajo cualquier modalidad o fórmula de colaboración.

1.2. Ámbito temporal

El presente Código **entrará en vigor una vez aprobado por el órgano de administración** de la sociedad.

Se establece para este Código una **duración indefinida**, sin perjuicio de las actualizaciones que los órganos competentes para su adopción aprueben tras su entrada en vigor.

1.3. Difusión

La entidad en la que resultará de aplicación este Código **se compromete a otorgar al mismo la adecuada difusión** – de forma clara y accesible – en toda la organización. Ello con el objetivo de que dicha difusión alcance a todas las personas legitimadas para utilizar los sistemas internos de información de acuerdo a la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción⁸.

⁸ A tenor del artículo 3 de la Ley 2/2023, se incluyen en el ámbito personal de aplicación de la ley principalmente las siguientes personas: *a) las personas que tengan la condición de empleados públicos o trabajadores por cuenta ajena; b) los autónomos; c) los accionistas, partícipes y personas pertenecientes al órgano de administración, dirección o supervisión de una empresa, incluidos los miembros no ejecutivos; d) cualquier persona que trabaje para o bajo la supervisión y la dirección de contratistas, subcontratistas y proveedores*. Además, se extiende dicho ámbito ordinario a *“informantes que comuniquen o revelen públicamente información sobre infracciones obtenida en el marco de una relación*

Con el propósito de garantizar el cumplimiento de la finalidad referida en el apartado anterior, se emplearán las siguientes **vías de difusión**:

- **Envío del Código al correo corporativo** de todas las personas integrantes de la entidad una vez se apruebe
- **Entrega del Código a todas las nuevas incorporaciones** (personas becarias, trabajadoras o voluntarias) en las entidades del Grupo Bogan
- **Publicación del Código en la Intranet** en caso de que la entidad disponga de ella.
- **Publicación del Código en la página web** en caso de que la entidad disponga de ella⁹.

laboral o estatutaria ya finalizada, voluntarios, becarios, trabajadores en periodos de formación con independencia de que perciban o no una remuneración, así como a aquellos cuya relación laboral todavía no haya comenzado, en los casos en que la información sobre infracciones haya sido obtenida durante el proceso de selección o de negociación precontractual”.

⁹ En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, **en caso de que los sujetos comprendidos dentro del ámbito de aplicación de la ley cuenten con una página web, deberán hacer constar la información sobre el uso de todo canal interno de información que hayan implantado, así como sobre los principios esenciales del procedimiento de gestión, en una sección separada y fácilmente identificable de la web.**

CAPÍTULO II. MAPA DE RIESGOS EN LA COMISIÓN DE INFRACCIONES

Mientras los modelos de cumplimiento normativo impulsados por el Código Penal – artículo 31 bis - y la Ley de Cooperativas de Euskadi - artículo 13.1.q – hacen alusión, respectivamente, a la pertinencia u obligación de que las empresas cuenten con modelos de prevención de delitos, la nueva Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas informantes, **habilita indirectamente**, mediante la obligación impuesta a determinadas empresas, **canales de denuncia** – o sistemas internos de información en la terminología empleada por la ley – **para dar cuenta de infracciones no sólo penales, sino administrativas**.

Sin perjuicio de que el sistema interno de información que se aprueba en virtud de este Código esté referido a un amplio campo de infracciones en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley /2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas informantes, que impone la obligación de habilitar canales para dar a conocer infracciones tanto administrativas como penales, se opta en este Código por poner el foco en las infracciones más graves, esto es, las pertenecientes al ámbito penal.

Más allá de la identificación de los riesgos inherentes a toda sociedad en la comisión de infracciones penales, desde el grupo Bogan se ha optado por analizar los ámbitos de actuación de las distintas entidades que conforman el mismo para poder identificar los potenciales riesgos del sector en el que se encuadra la actividad de Bogan. Ello con el objetivo de diseñar o identificar las medidas de prevención idóneas ante los mismos. Para el diseño del Mapa de Riesgos se parte de un acercamiento a las áreas de actuación y funcionamiento ordinario de las sociedades del grupo Bogan, que permiten identificar los riesgos vinculados a dichas áreas, facilitando la visualización de las infracciones que podrían cometerse en las mismas.

2.1. Delitos que deben prevenirse atendiendo al ámbito de actuación de las entidades del grupo Bogan

ÁMBITO GENERAL	DELITOS A PREVENIR
Relaciones con la Administración Pública en el ámbito de la contratación pública o las subvenciones	Cohecho (artículo 424 del CP) Tráfico de influencias (artículo 429 del CP) Alteración de precios en concursos y subastas públicas (artículo 262 del CP)
Hacienda	Fraude fiscal (artículos 305-305 bis del CP) Incumplimientos de las obligaciones relativas a contabilidad mercantil, libros o registros fiscales (artículo 310 del CP)
Seguridad Social	Fraude a la Seguridad Social (artículos 307-307 ter del CP)
Subvenciones / ayudas	Fraude de subvenciones (artículo 308 del CP) Fraude a los presupuestos generales de la UE u otros (artículo 306 del CP)
Gestión documental	Falsedad documental (artículo 392 del CP) Falsedad de certificados (artículo 399 del CP)

Relaciones laborales	Imposición y mantenimiento de condiciones ilegales de trabajo / SS (artículos 311-311 bis del CP) Discriminación laboral (artículo 314 del CP) Delitos contra la libertad sindical y el derecho de huelga (artículo 315 del CP) Delitos contra la seguridad e higiene en el trabajo (artículo 316 del CP)
Trabajo con personas (adultas y menores)	Agresión sexual (artículos 178-180 del CP) Agresión sexual a menores de 16 años (artículos 181-183 bis) Acoso sexual (artículo 184 del CP) Exhibicionismo (artículo 185 del CP) Provocación sexual (artículo 186 del CP) Prostitución de mayores de edad (artículo 187 del CP) Prostitución de menores de edad o de personas con discapacidad necesitadas de especial protección (artículo 188 del CP) Explotación sexual y corrupción de menores o personas con discapacidad necesitadas de especial protección (artículos 189-189 bis)
Gestión del capital social	Administración desleal (artículo 252 del CP) Apropiación indebida (artículos 253-254 del CP)

Gestión económica y societaria	Blanqueo de capitales (artículo 301 del CP)
	Insolvencias punibles (artículos 259-261 bis del CP)
	Frustración de la ejecución (artículos 257-258 ter del CP)
	Delitos societarios (artículos 290-297 del CP)

2.2. Tipos penales

A continuación, se exponen los tipos penales de aquellos delitos identificados en el apartado anterior, esto es, se recogen las **conductas o actuaciones que constituyen los delitos previamente identificados**.

RELACIONES CON LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	
○ Cohecho	• Ofrecer o entregar dádiva o retribución de cualquier otra clase a autoridad, funcionario público u persona que participe en el ejercicio de la función pública para que realice un acto contrario a los deberes inherentes a su cargo o un acto propio de su cargo, para que no realice o retrase el que debiera practicar, o en consideración a su cargo o función • Entregar dádiva o retribución atendiendo la solicitud de la autoridad, funcionario/a público/a o persona que participe en el ejercicio de la función pública
○ Tráfico de influencias	• Influir en un/a funcionario/a público/a o autoridad prevaleándose de cualquier situación derivada de su relación personal con la misma persona o con otro/a funcionario/a público/a o autoridad para conseguir una resolución que le pueda generar directa o indirectamente un beneficio económico para sí o para una tercera persona
○ Alteración de precios en concursos y subastas públicas	• En un concurso o subasta pública, llevar a cabo las siguientes actuaciones: - solicitar dádivas o promesas para no tomar parte - intentar alejar a los postores por medio de amenazas, dádivas, promesas o cualquier otro artificio - concertar entre sí con el fin de alterar el precio del remate

- **quebrar o abandonar fraudulentamente** la subasta habiendo obtenido la adjudicación

HACIENDA PÚBLICA

○ Fraude fiscal

- **Defraudar a la Hacienda Pública estatal, autonómica, foral o local**, una cuantía que exceda de los 120.000 euros, mediante las siguientes actividades: elusión del pago de tributos, cantidades retenidas o que se hubieran debido retener o ingresos a cuenta, obtener indebidamente devoluciones o disfrutar de beneficios fiscales indebidamente

○ Incumplimientos de las obligaciones relativas a contabilidad mercantil, libros o registros fiscales

- **Existiendo obligación por la ley tributaria de llevar contabilidad mercantil, libros o registros fiscales:**
 - a) incumplir dicha obligación en régimen de estimación directa de bases tributarias
 - b) llevar contabilidades distintas que, referidas a misma actividad y ejercicio económico, oculten o simulen la verdadera situación
 - c) no anotar en los libros obligatorios negocios, actos, operaciones o, en general, transacciones económicas, o anotarlos con cifras no verdaderas
 - d) practicar en los libros obligatorios anotaciones contables ficticias

SEGURIDAD SOCIAL

○ Fraude a la Seguridad Social

- **Defraudar a la SS**, en cuantía que exceda de los 50.000 euros, por acción u omisión, mediante las siguientes **conductas**: eludir el pago de cuotas y conceptos de recaudación conjunta, obtener indebidamente devoluciones de las mismas o disfrutar de deducciones por cualquier concepto de forma indebida.
- Obtener, para sí o para otra persona, el **disfrute de prestaciones de la Seguridad Social, la prolongación indebida del mismo, o facilitar a otras personas su obtención, por medio del error provocado** mediante la simulación o tergiversación de hechos, o las ocultaciones conscientes de hechos de los que tenía el deber de informar, causando perjuicio a la Administración Pública.

SUBVENCIONES / AYUDAS

○ Fraude de subvenciones

- **Obtener subvenciones o ayudas de las Administraciones Públicas** en una cantidad o por un valor superior a 100.000 euros (o al menos 10.000 euros) mediante las siguientes conductas: falseando las condiciones requeridas para su concesión u ocultando las que la hubiesen impedido.
- **Destinar una cantidad** superior a 100.000 euros (o al menos 10.000 euros), **en una actividad sufragada total o parcialmente con fondos de la Administración Pública, a fines distintos de aquéllos** para los que la subvención o ayuda fue concedida, **salvo reintegro**.

○ Fraude a los presupuestos generales de la UE u otros

- **Defraudar los presupuestos generales de la Unión Europea u otros administrados por esta**, por acción u omisión, en cuantía superior a 50.000 euros (o al menos 4.000 euros), mediante las siguientes actividades: elusión del pago de cantidades que se deba ingresar¹⁰, dar a los fondos obtenidos una aplicación distinta de aquella a que estuvieren destinados¹¹ y obtener indebidamente fondos falseando las condiciones requeridas para su concesión u ocultando las que la hubieran impedido.

GESTIÓN DOCUMENTAL

○ Falsedad documental

- **Cometer, en documento público, oficial o mercantil, alguna de las falsedades descritas a continuación:**
 - alterar un documento en alguno de sus elementos o requisitos de carácter esencial.
 - simular un documento en todo o en parte, de manera que induzca a error sobre su autenticidad.
 - suponer en un acto la intervención de personas que no la han tenido, o atribuir a las que han intervenido en él declaraciones o manifestaciones diferentes de las que hubieran hecho.
- **Traficar de cualquier modo con un documento de identidad falso.**

¹⁰ Fuera de los casos contemplados en el apartado 3 del artículo 305 del Código Penal.

¹¹ Fuera de los casos contemplados en el artículo 308 del Código Penal.

○ Falsedad de certificados

- Falsificar una certificación
- Hacer uso, a sabiendas, de la certificación referida en el apartado anterior, así como traficar con ella de cualquier modo sin haber intervenido en su falsificación

RELACIONES LABORALES

○ Imposición y mantenimiento de condiciones ilegales de trabajo o Seguridad Social

- Imponer a las personas trabajadoras a su servicio **condiciones laborales o de Seguridad Social** que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos reconocidos mediante engaño o abuso de situación de necesidad
- Imponer **condiciones ilegales** a las personas trabajadoras mediante su contratación bajo fórmulas ajenas al contrato de trabajo, o mantenerlas en contra de requerimiento o sanción administrativa.
- Dar ocupación simultáneamente a pluralidad (porcentajes establecidos) de **personas trabajadoras sin comunicar alta** en SS o **sin obtener autorización de trabajo**
- Emplear o dar ocupación de forma reiterada a ciudadanas/os **extranjeras/os sin permiso de trabajo**
- Emplear o dar ocupación a **menor de edad carente de permiso de trabajo**

○ Discriminación laboral

- Producir **grave discriminación en el empleo**, público o privado, contra alguna persona por razón de su **ideología, religión o creencias, su situación familiar, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, edad, orientación o identidad sexual o de género, razones de género, de aporofobia o de exclusión social, la enfermedad que padezca o su discapacidad, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, por el parentesco con otros trabajadores de la empresa o por el uso de alguna de las lenguas oficiales dentro del Estado español**, y no restablecer la situación de igualdad tras requerimiento/sanción administrativa reparando los daños económicos derivados.

○ Delitos contra la libertad sindical y el derecho de huelga

- **Impedir o limitar** el ejercicio de la **libertad sindical** o el **derecho de huelga** mediante engaño o abuso de situación de necesidad

○ Delitos contra la seguridad e higiene en el trabajo

- **Infringiendo las normas de prevención de riesgos laborales** y estando obligadas/os, no facilitar los medios necesarios para que las personas trabajadoras desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que se ponga en peligro grave su vida, salud o integridad física.

TRABAJO CON PERSONAS (ADULTAS Y MENORES)

○ Agresión sexual

- Realizar **cualquier acto que atente contra la libertad sexual de otra persona sin su consentimiento**, entendiéndose que sólo hay consentimiento cuando se haya manifestado libremente mediante actos que, en atención a las circunstancias del caso, expresen de manera clara la voluntad de la persona
- **Realizar un acto de contenido sexual empleando violencia, intimidación o abuso de una situación de superioridad o de vulnerabilidad de la víctima**, así como los que se ejecuten sobre personas que se hallen privadas de sentido o de cuya situación mental se abusare y los que se realicen cuando la víctima tenga anulada por cualquier causa su voluntad.

○ Agresión sexual a menores de 16 años

- Realizar **actos de carácter sexual** con una **persona menor de dieciséis años**.
- **Hacer presenciar, con fines sexuales, a una persona menor de dieciséis años actos de carácter sexual**, aunque la persona autora no participe en ellos.
- **Contactar con una persona menor de dieciséis años** a través de internet, del teléfono o de cualquier otra tecnología de la información y la comunicación y **proponer concertar un encuentro con la misma a fin de cometer cualquiera de los delitos** descritos en los artículos 181 y 189 del Código Penal, siempre que tal propuesta se acompañe de actos materiales encaminados al acercamiento.
- **Contactar con una persona menor de dieciséis años** a través de internet, del teléfono o de cualquier otra tecnología de la información y la comunicación y **realizar actos dirigidos a embaucarle para que le facilite material pornográfico o le muestre imágenes pornográficas en las que se represente o aparezca una persona menor**.

○ Acoso sexual

- **Solicitar favores de naturaleza sexual**, para sí o para una tercera persona, en el **ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios o análoga**, continuada o habitual, y con

tal comportamiento provocar a la víctima una **situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante.**

○ **Exhibicionismo**

- Ejecutar o hacer ejecutar a otra persona **actos de exhibición obscena ante menores de edad o personas con discapacidad necesitadas de especial protección.**

○ **Provocación sexual**

- Vender, difundir o exhibir por cualquier medio directo, **material pornográfico entre menores de edad o personas con discapacidad necesitadas de especial protección.**

○ **Prostitución de mayores de edad**

- Empleando **violencia, intimidación o engaño, o abusando de una situación de superioridad o de necesidad o vulnerabilidad** de la víctima, **determinar a una persona mayor de edad a ejercer o a mantenerse en la prostitución.**

○ **Prostitución de menores de edad o de personas con discapacidad necesitadas de especial protección**

- Inducir, promover, favorecer o facilitar la **prostitución de un menor de edad o una persona con discapacidad necesitada de especial protección**, o lucrarse con ello, o explotar de algún otro modo a un menor o a una persona con discapacidad para estos fines.
- Solicitar, aceptar u obtener, **a cambio de una remuneración o promesa, una relación sexual con una persona menor de edad o una persona con discapacidad necesitada de especial protección.**

○ **Explotación sexual y corrupción de menores o personas con discapacidad necesitadas de especial protección**

- Captar o utilizar a **menores de edad o a personas con discapacidad necesitadas de especial protección** con fines o en **espectáculos exhibicionistas o pornográficos**, o para **elaborar cualquier clase de material pornográfico**, o financiar cualquiera de estas actividades o lucrarse con ellas.
- **Producir, vender, distribuir, exhibir, ofrecer o facilitar la producción, venta, difusión o exhibición** por cualquier medio de **pornografía infantil o en cuya elaboración hayan sido utilizadas personas con discapacidad necesitadas de especial protección**, o poseerla para estos fines, aunque el material tuviere su origen en el extranjero o fuere desconocido.
- **Asistir a sabiendas a espectáculos exhibicionistas o pornográficos en los que participen menores de edad o personas con discapacidad necesitadas de especial protección.**

- **Adquirir o poseer, para su propio uso, pornografía infantil o en cuya elaboración se hubieran utilizado personas con discapacidad necesitadas de especial protección.**
- **Acceder a sabiendo a pornografía infantil o en cuya elaboración se hubieran utilizado personas con discapacidad necesitadas de especial protección, por medio de las tecnologías de la información y de la comunicación.**
- **Tener bajo su potestad, tutela, guarda o acogimiento a una persona menor de edad o una persona con discapacidad necesitada de especial protección y, con conocimiento de su estado de prostitución o corrupción, no hacer lo posible para impedir su continuación en tal estado, o no acudir a la autoridad competente para el mismo fin si carece de medios para la custodia de la persona menor o persona con discapacidad necesitada de especial protección.**
- **Distribuir o difundir públicamente a través de internet, el teléfono o cualquier otra tecnología de la información o de la comunicación contenidos específicamente destinados a promover, fomentar o incitar a la comisión de los delitos regulados en los capítulos sobre los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores, agresiones sexuales a menores de dieciséis años y delitos de exhibicionismo y provocación sexual.**

GESTIÓN DEL CAPITAL SOCIAL

○ Administración desleal

- Teniendo **facultades para administrar un patrimonio ajeno**, emanadas de la ley, encomendadas por la autoridad o asumidas mediante un negocio jurídico, **las infrinjan** excediéndose en el ejercicio de las mismas y, de esa manera, causen un **perjuicio al patrimonio administrado**.

○ Apropiación indebida

- **En perjuicio de otras/os, apropiarse** para sí o para una tercera persona, de dinero, efectos, valores o cualquier otra cosa mueble, que hubieran recibido en depósito, comisión, o custodia, o que les hubieran sido confiados en virtud de cualquier otro título que produzca la obligación de entregarlos o devolverlos, o negar haberlos recibido.

GESTIÓN ECONÓMICA Y SOCIETARIA

○ Blanqueo de capitales

- **Adquirir, poseer, utilizar, convertir, o transmitir bienes, sabiendo que éstos tienen su origen en una actividad delictiva**, cometida por la misma persona o por cualquier tercera, **o realizar**

cualquier otro acto para ocultar o encubrir su origen ilícito, **o para ayudar** a la persona que haya participado **a eludir las consecuencias** legales de sus actos.

- **Ocultar o encubrir la verdadera naturaleza, origen, ubicación, destino, movimiento o derechos sobre los bienes o propiedad** de los mismos, **a sabiendas de que proceden de alguno de los delitos** que se establecen o de un acto de participación en ellos.
- **Provocar, conspirar y proponer** para/la comisión del delito de **blanqueo de capitales**

○ **Insolvencias punibles**

- Encontrándose en una situación de **insolvencia actual o inminente**, **realizar** las siguientes conductas, también para el caso de que se realicen por imprudencia causando su situación de insolvencia:
 - 1) ocultar, causar daños o destruir los bienes o elementos patrimoniales incluidos o que habrían estado incluidos en la masa del concurso a la apertura.
 - 2) realizar actos de disposición mediante la entrega o transferencia de dinero u otros activos patrimoniales, o mediante la asunción de deudas, que no guarden proporción con la situación patrimonial del deudor, ni con sus ingresos, y que carezcan de justificación económica o empresarial
 - 3) realizar operaciones de venta o prestación de servicios por precio inferior al coste de adquisición o producción, careciendo de justificación económica
 - 4) simular créditos de terceros o proceder al reconocimiento de créditos ficticios
 - 5) participar en negocios especulativos, cuando ello carezca de justificación económica y resulte en las circunstancias del caso y a la vista de la actividad económica desarrollada, contrario al deber de diligencia en la gestión de asuntos económicos.
 - 6) Incumplir el deber legal de llevar contabilidad, llevar doble contabilidad, o cometer en su llevanza irregularidades relevantes para la comprensión de su situación patrimonial o financiera. También la destrucción o alteración de los libros contables, cuando de este modo se dificulte o impida de forma relevante la comprensión de su situación patrimonial o financiera.
 - 7) Ocultar, destruir o alterar la documentación que la empresa está obligada a conservar antes del transcurso del plazo al que se extiende este deber legal, cuando de este modo se dificulte o imposibilite el examen o valoración de la situación económica real del deudor.
 - 8) Formular las cuentas anuales o los libros contables de un modo contrario a la normativa reguladora de la contabilidad mercantil, de forma que se dificulte o imposibilite el examen o valoración de la situación económica real de la parte deudora, o incumpla el deber de formular el balance o el inventario dentro de plazo.
 - 9) Realizar cualquier otra conducta activa u omisiva que constituya una infracción grave del deber de diligencia en la gestión de asuntos económicos y a la que sea imputable una disminución del patrimonio del deudor o por medio de la cual se oculte la situación económica real del deudor o su actividad empresarial.

- Siendo deudor(a), favorecer a alguna de las partes acreedoras realizando un acto de disposición patrimonial o generador de obligaciones destinado a pagar un crédito no exigible o a facilitarle una garantía a la que no tenía derecho, cuando se trate de una operación que carezca de justificación económica o empresarial.
- Presentar, en procedimiento concursal, a sabiendas, datos falsos relativos al estado contable, con el fin de lograr indebidamente la declaración de aquel.

○ Frustración de la ejecución

- Llevar a cabo las siguientes actuaciones:
 1. Alzar sus bienes en perjuicio de sus acreedores
 2. Con el mismo fin realizar, cualquier acto de disposición patrimonial o generador de obligaciones que dilate, dificulte o impida la eficacia de un embargo o de un procedimiento ejecutivo de apremio, judicial, extrajudicial o administrativo, iniciado o de previsible iniciación
- Realizar actos de disposición, contraer obligaciones que disminuyan su patrimonio u ocultar por cualquier medio elementos de su patrimonio sobre los que la ejecución podría hacerse efectiva, con la finalidad de eludir el pago de responsabilidades civiles derivadas de delito cometido o del que debiera responder.
- En un procedimiento de ejecución judicial o administrativo, presentar a la autoridad o funcionaria/o encargadas/os de la ejecución de una relación de bienes o patrimonio incompleta o mendaz, y con ello dilatar, dificultar o impedir la satisfacción de la parte acreedora.
- Siendo deudor/a, dejar de facilitar la relación de bienes o patrimonio a que se refiere el apartado anterior.
- Hacer uso de bienes embargados por autoridad pública que hubieran sido constituidos en depósito sin autorización.

○ Delitos societarios

- **Falsear** - siendo administrador/a de hecho o de derecho - **las cuentas anuales u otros documentos que deban reflejar la situación jurídica o económica** de la entidad, de forma idónea para causar perjuicio económico a la misma, a alguna/o de sus socios/os o a una tercera persona.
- Prevalerse de su situación mayoritaria en el órgano de administración de la sociedad e **imponer acuerdos abusivos, con ánimo de lucro propio o ajeno, en perjuicio de las demás personas socias, y sin que reporten beneficios** a la sociedad.
- **Imponer o aprovecharse para sí o para una tercera persona, en perjuicio de la sociedad o de alguno de sus socios/as, de un acuerdo lesivo** adoptado por una mayoría ficticia, obtenida por abuso de firma en blanco, por atribución indebida del derecho de voto a quienes legalmente carezcan del mismo, por negación ilícita del ejercicio de este derecho a quienes lo tengan reconocido por la Ley, o por cualquier otro medio o procedimiento semejante.

- **Siendo administrador(a) de hecho o de derecho negar sin causa legal o impedir a una persona socia el ejercicio de los derechos de información, participación en la gestión o control de la actividad social, o suscripción preferente** de acciones reconocidos por las Ley.
- Siendo administrador(a) de hecho o de derecho de una sociedad sometida o que actúe en mercados sujetos a supervisión administrativa, **negar o impedir la actuación de las personas, órganos o entidades inspectoras o supervisoras.**

CAPÍTULO III. MEDIDAS PREVENTIVAS

Siempre bajo la premisa de que la prevención total es inalcanzable, las entidades del grupo Bogan se proponen la vigilancia de los riesgos identificados en el apartado precedente, para lo que Hirube S.C.I.S. **empleará las actuaciones o medidas que se explican a continuación.**

Se exponen a continuación las herramientas con las que Hirube S.C.I.S. cuenta para prevenir actuaciones que podrían ser constitutivas de infracciones.

• La Comisión de Vigilancia

En cumplimiento de la **Ley de Cooperativas de Euskadi**¹², las sociedades cooperativas ubicadas bajo su ámbito de aplicación que superen las cien personas socias deben contar con una **Comisión de Vigilancia**, cuya membresía es elegida y revocada por la Asamblea General¹³, esto es, por todas las personas socias, siguiendo el principio de 'una persona, un voto'. Este órgano, que es sometido a normas de incompatibilidades y prohibiciones, así como de responsabilidad,¹⁴ tiene como misión el control de la buena marcha de la cooperativa, contando con **importantes funciones de vigilancia normativa**¹⁵.

En cuanto Hirube S.C.I.S. supere el umbral de las 100 personas socias, se constituirá la Comisión de Vigilancia, que estará compuesta por tres personas.

• Letrada/o asesor(a)

En régimen paralelo a las sociedades mercantiles¹⁶, la **Ley de Cooperativas de Euskadi** obliga a las sociedades cooperativas que, en virtud de la Ley de Auditoría de Cuentas o normas de desarrollo, estén obligadas a someter a auditoría externa sus cuentas, a **designar a una persona letrada asesora**¹⁷.

Será función de la persona letrada asesora **firmar los acuerdos de la Asamblea General y el Consejo Rector** que sean **inscribibles en el Registro de Cooperativas dictaminando si son ajustados a Derecho**¹⁸.

¹² Artículo 53.1 de la Ley 11/2019, de 20 de diciembre, de Cooperativas de Euskadi.

¹³ Artículo 33.3.a de la Ley 11/2019, de 20 de diciembre, de Cooperativas de Euskadi.

¹⁴ Artículo 53.3. de la Ley 11/2019, de 20 de diciembre, de Cooperativas de Euskadi.

¹⁵ Artículo 56.1 de la Ley 11/2019, de 20 de diciembre, de Cooperativas de Euskadi.

¹⁶ Ley 39/1975, de 31 de octubre, sobre designación de letradas/os asesoras/es del órgano administrador de determinadas sociedades mercantiles.

¹⁷ Artículo 77 de la Ley 11/2019, de 20 de diciembre, de Cooperativas de Euskadi.

¹⁸ Artículo 77.2 de la Ley 11/2019, de 20 de diciembre, de Cooperativas de Euskadi.

Se establecen además la **responsabilidad civil en caso de negligencia profesional** de la persona letrada asesora y la **incompatibilidad** de tal figura con otras como la Dirección, Gerencia, puesto de administrador/a (CR) o membresía de la Comisión de Vigilancia¹⁹.

La obligación prevista por la Ley de Cooperativas de Euskadi supone, sin duda, una **garantía a favor del cumplimiento normativo**, habida cuenta de su potencial para evitar infracciones que podrían ser consecuencia, en algunos casos, del mero desconocimiento de la normativa.

Hirube S.C.I.S. tiene designado, en el momento en el que se aprueba este Código, un letrado asesor.

• Auditoría Contable

A tenor de lo dispuesto en la **Ley de Cooperativas de Euskadi**, se deberán someter a auditoría externa las cuentas anuales y el informe de gestión del ejercicio en los casos previstos por la Ley de Auditoría de Cuentas, y fuera de estos casos también en caso de que exista **solicitud de una minoría de personas socias suficientes para exigir la convocatoria de la Asamblea General**, en previsión de los Estatutos Sociales, acuerdo de la Asamblea General, el Consejo Rector o la Comisión de Vigilancia²⁰. Debe recordarse en este apartado que las personas encargadas de auditar las cuentas en las sociedades cooperativas serán, en virtud de la Ley de Cooperativas de Euskadi, nombradas por la Asamblea General, órgano donde participan todas las personas socias respetando el principio cooperativo de *una persona, un voto*²¹.

Hirube S.C.I.S. audita sus cuentas anualmente. En concreto, **revisa y verifica las cuentas anuales, así como otros estados financieros o documentos contables**²².

• Divulgación de información relativa a cuestiones ambientales, sociales, al personal y la sociedad

La **Directiva 2014/95/UE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014, por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos**, transpuesta mediante la Ley 11/2018, de 28 de diciembre²³, impone a determinadas empresas la **obligación de incorporar, entre la información que deben ofrecer, aquella que tiene que ver con *“el impacto de su actividad, relativa, como mínimo, a cuestiones medioambientales y***

¹⁹ Artículos 73.3 y 73.4 de la Ley 11/2019, de 20 de diciembre, de Cooperativas de Euskadi.

²⁰ Artículo 76.1 de la Ley 11/2019, de 20 de diciembre, de Cooperativas de Euskadi.

²¹ Artículo 33.3.b) de la Ley 11/2019, de 20 de diciembre, de Cooperativas de Euskadi.

²² Artículo 1.2 de la Ley de Auditoría de Cuentas.

²³ Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

sociales, así como relativas al personal, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno’’²⁴.

A pesar de que Hirube no está obligada a preparar anualmente un estado de información no financiera (EINF) en cumplimiento de la Directiva 2014/95/UE, **la entidad incorpora en su informe de gestión, información referida a cuestiones ambientales, sociales, al personal y la sociedad.**

- **Asesoría externa en materia de contratación pública**

Las entidades del grupo Bogan tienen contratado un **servicio de asesoría externa** en materia de contratación pública, lo que posibilita el **control de la adecuación normativa** de nuestra actuación por parte de una entidad externa experta en la materia.

- **Establecimiento de límites a las personas apoderadas de la entidad**

Como protocolo general, cuando en alguna de las entidades del grupo Bogan se otorgan poderes, **el acuerdo del Consejo Rector que recoge dichos otorgamientos de poderes establece determinados límites para su ejercicio**, ya sean en la cuantía cuando se trate de operaciones económicas, o en la necesidad de que el poder deba ejercerse mancomunadamente.

Esta medida conlleva, sin duda, la limitación de las posibilidades de que existan irregularidades.

- **Pautas establecidas a la gestión financiera del capital social**

Existe en el grupo Bogan un protocolo en virtud del cual **las entidades se autoimponen límites de cara a las inversiones financieras que se puedan realizar con el Capital Social de las personas socias**. Ello permite combatir la especulación y el uso indebido de los fondos de la entidad.

Se trata del “Código de conducta de las entidades sin ánimo de lucro para la realización de inversiones temporales en el ámbito del mercado de valores”. En él se recoge una serie de **principios y recomendaciones** en el sistema de selección y de gestión de inversiones de depósitos, préstamos, cesión temporal de activos financieros y otras análogas que lleven aparejada la obligación de su restitución y que no estén sujetas a las normas de ordenación y disciplina del mercado de valores.

²⁴ Artículo 19 bis.1 de la Directiva 2013/34/UE, incorporado por el artículo primero de la Directiva 2014/95/UE.

• Contratación de seguros en la entidad

La entidad cuenta con **tres tipos de seguro principales**: los seguros de los locales, los seguros de responsabilidad civil para las personas profesionales y un seguro también para hacer frente a la responsabilidad que pueda derivarse de los actos que lleven a cabo las Direcciones y el Consejo Rector en las actuaciones derivadas de sus cargos. Se garantiza así el posible pago a las personas que pudieran ser acreedoras por responsabilidad civil.

• Plan de Igualdad

En cumplimiento del mandato de la **Ley Orgánica, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, que requiere la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad en las empresas con una plantilla superior a 50 personas²⁵, son varias las entidades del grupo Bogan que cuentan con un Plan de Igualdad.

No hay duda de que los Planes de Igualdad permiten hacer progresos con relación a la situación de las entidades en materia de igualdad y evitar casos de discriminación en la que la misma podría incurrir.

En el momento de aprobación de este Código, Hirube S.C.I.S. cuenta con su I Plan de Igualdad, para los años 2022-2026, que busca garantizar, como objetivo general, la igualdad real y efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

• Protocolo contra el Acoso Sexual y Sexista

Toda empresa debe, por disposición legal, promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo²⁶.

Hirube S.C.I.S. se encuentra en el momento de la aprobación de este Código elaborando un **Protocolo contra el Acoso Sexual y Sexista**. Estos Protocolos, así como otras medidas, constituyen una herramienta imprescindible de **prevención y actuación ante las situaciones señaladas**, que suponen una grave manifestación de la discriminación.

Además, en el ámbito de la autorregulación laboral que caracteriza a las Cooperativas de Trabajo Asociado²⁷, el Reglamento de Régimen Interno, aplicable a las personas socias trabajadoras, ha tipificado el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como faltas laborales graves, incorporando estas conductas al ámbito del régimen disciplinario de la entidad.

²⁵ Artículo 45.2 de la Ley Orgánica, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

²⁶ Artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

²⁷ Artículos 105 y 106 de la Ley 11/2019, de 20 de diciembre, de Cooperativas de Euskadi.

- **Estructura permanente interna (Comisión de Igualdad y Responsable de Igualdad) que trabaja a favor de la igualdad**

Hirube S.C.I.S. cuenta en su seno con una **estructura permanente** en esta materia, formada por la Comisión de Igualdad.

La Comisión de Igualdad tendría como funciones la dinamización, el contraste y el seguimiento general de la situación de la organización en materia de igualdad.

La existencia de esta estructura permanente supone contar con recursos para un seguimiento real de la situación de la entidad en materia de igualdad.

- **Delegadas/os de Prevención y Comités de Seguridad y Salud**

En coherencia con la **Ley de Prevención de Riesgos Laborales**, las entidades del grupo Bogan podrán contar con **Delegadas/os de Prevención**, que son la representación de las y los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo²⁸, entre cuyas funciones está *“ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales”*²⁹, y con la figura del **Comité de Seguridad y Salud** en las empresas o centros de trabajo que superen el umbral de 50 personas³⁰.

- **Certificado de Delitos de Naturaleza Sexual**

En cumplimiento de lo exigido por la **Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia**³¹, la plantilla de Hirube cuenta, en los casos indicados, con **certificación negativa del Registro Central de Delincuentes Sexuales y de Trata de Seres Humanos**, que acredita que no han sido condenadas/os por sentencia firme por algún delito contra la libertad e indemnidad sexual, que incluye la agresión y abuso sexual, acoso sexual, exhibicionismo y provocación sexual, prostitución y explotación sexual y corrupción de menores, así como por trata de seres humanos.

²⁸ Artículo 35.1 la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

²⁹ Artículo 36.1.d de la Ley 31/1995.

³⁰ Artículo 38.2 de la Ley 31/1995.

³¹ Artículo 57 de la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia.

CAPÍTULO IV. RESPONSABLE DEL SISTEMA

4.1. ¿Quién será Responsable del Sistema?

Podrá ser «Responsable del Sistema» una **persona física o un órgano colegiado** que delega en una de sus integrantes las facultades de gestión del Sistema Interno de Información y de tramitación de expedientes de investigación³².

Quienes sean nombradas/os para este cargo cumplirán los **requisitos** exigidos en la ley 2/2023 para ello.

Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción

Artículo 8. Responsable del Sistema interno de información

(...)

5. En el caso del sector privado, el Responsable del Sistema persona física o la entidad en quien el órgano colegiado responsable haya delegado sus funciones, será un directivo de la entidad, que ejercerá su cargo con independencia del órgano de administración o de gobierno de la misma. Cuando la naturaleza o la dimensión de las actividades de la entidad no justifiquen o permitan la existencia de un directivo Responsable del Sistema, será posible el desempeño ordinario de las funciones del puesto o cargo con las de Responsable del Sistema, tratando en todo caso de evitar posibles situaciones de conflicto de interés.

6. En las entidades u organismos en que ya existiera una persona responsable de la función de cumplimiento normativo o de políticas de integridad, cualquiera que fuese su denominación, podrá ser esta la persona designada como Responsable del Sistema, siempre que cumpla los requisitos establecidos en esta ley.

4.2. Nombramiento y destitución

El **órgano de administración u órgano de gobierno** de la entidad ubicada bajo el ámbito de aplicación del presente Código será el competente para la designación y cese de la persona física u órgano colegiado responsable de la gestión del sistema o «Responsable del Sistema»³³.

³² Artículo 8.2 de la Ley 2/2023.

³³ Artículo 8.1 de la Ley 2/2023.

Será este órgano quien decida si será una única persona física o un órgano colegiado quien asuma la responsabilidad del Sistema Interno de Información.

4.3. Notificación del nombramiento y destitución a la autoridad competente

El **nombramiento y cese** - tanto de la persona física individualmente designada como de las integrantes del órgano colegiado - **deben ser notificados** a la Autoridad Independiente de Protección del Informante o, en su caso, a las autoridades u órganos competentes de las CCAA, en el plazo de **10 días hábiles**³⁴.

4.4. Funciones

Las **funciones concretas** encomendadas al/a la Responsable del Sistema serían las siguientes:

- a) Velar por la aplicación y cumplimiento del presente Código, así como de su supervisión, desarrollo y mejora.
- b) Recibir las informaciones a través del canal previsto para ello y garantizar que se cumple con el procedimiento establecido.
- c) Aplicar – o solicitar la aplicación de – las medidas que se consideren urgentes para evitar y en su caso reducir las consecuencias perjudiciales de cualquier comportamiento ilícito o del que pueda derivar un supuesto de responsabilidad.
- d) Llevar el libro-registro de las informaciones recibidas y de las investigaciones internas a que hayan dado lugar, garantizando, en todo caso, los requisitos de confidencialidad previstos en la ley³⁵.
- e) Promover las acciones precisas en materia de difusión del Código para su conocimiento.

4.5. Autonomía, independencia y medios necesarios

La(s) persona(s) nombradas como Responsables del Sistema deberá(n) desarrollar sus funciones de forma **independiente y autónoma** respecto del resto de los órganos de la entidad, no podrá(n) recibir instrucciones de ningún tipo en su ejercicio, y deberá(n) disponer de todos los **medios personales y materiales** necesarios para llevarlas a cabo³⁶.

³⁴ Artículo 8.3 de la Ley 2/2023.

³⁵ Artículo 26.1 de la ley 2/2023.

³⁶ Artículo 8.4 de la ley 2/2023.

4.6. Naturaleza de la relación entre Responsables del Sistema y la entidad

El cargo de Responsable del Sistema se desempeña de forma totalmente **voluntaria y gratuita**, y no modifica en ningún caso ni bajo cualquier supuesto la relación de trabajo o de servicio que en su caso estuviera establecida previamente entre dicha persona y la sociedad del grupo Bogan a la que pertenezca.

CAPÍTULO V. COMUNICACIÓN Y PROCEDIMIENTO

Dadas las graves consecuencias que una acción ilícita puede suponer para las entidades del grupo Bogan, para las personas integrantes y para la sociedad en general, es de gran importancia que exista un **compromiso de todas las personas de comunicar los hechos internos de los que existan indicios racionales de incumplimiento normativo**.

Ello bajo la consideración de que es preferible que la información sobre posibles prácticas irregulares sea conocida, lo antes posible, por la propia organización, con el fin de cesar las conductas infractoras y reparar los daños.

Con el fin de promover la actividad informadora, se regula la **protección de las personas informantes**, abordando cuestiones como la confidencialidad y la indemnidad. En todo el proceso se garantizarán la **confidencialidad** de la persona denunciante y la **indemnidad** de quien lo haga de buena fe y sin ánimo malicioso, asegurando la inexistencia de represalias.

Introducidas estas cuestiones preliminares, se procede, en el presente apartado, a exponer los cauces de información a través de los cuales las personas físicas que en su ámbito laboral o profesional, enmarcado en Hirube S.C.I.S., sean conocedoras de alguna infracción – tanto penal como administrativa grave o muy grave – puedan dar a conocer la existencia de la misma.

5.1. ¿Quién puede comunicar una infracción?

La legitimación activa para comunicar una infracción, que **se entiende de forma amplia**, será la que disponga la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción

Artículo 3. Ámbito de aplicación

1. La presente ley se aplicará a los informantes que trabajen en el sector privado o público y que hayan obtenido información sobre infracciones en un contexto laboral o profesional, comprendiendo en todo caso:

- a) las personas que tengan la condición de empleados públicos o trabajadores por cuenta ajena;*
- b) los autónomos;*
- c) los accionistas, partícipes y personas pertenecientes al órgano de administración, dirección o supervisión de una empresa, incluidos los miembros no ejecutivos;*
- d) cualquier persona que trabaje para o bajo la supervisión y la dirección de contratistas, subcontratistas y proveedores.*

2. La presente ley también se aplicará a los informantes que comuniquen o revelen públicamente información sobre infracciones obtenida en el marco de una relación laboral o estatutaria ya finalizada, voluntarios, becarios, trabajadores en periodos de formación con independencia de que perciban o no una remuneración, así como a aquellos cuya relación laboral todavía no haya comenzado, en los casos en que la información sobre infracciones haya sido obtenida durante el proceso de selección o de negociación precontractual.

5.2. El canal para comunicar la comisión de una infracción

Cada entidad del grupo Bogan contará con su propio canal de recepción de comunicaciones.

El canal estará diseñado, establecido y gestionado de una forma segura, de modo que se garantice la **confidencialidad de la identidad de la persona informante y de cualquier tercera persona mencionada** en la comunicación, y de las **actuaciones que se desarrollen en la gestión y tramitación** de la misma, así como la **protección de datos**, impidiendo el acceso de personal no autorizado³⁷.

Se prevé el siguiente **canal de recepción de comunicaciones**:
hir.infokanala@hirubekoop.eus.

5.3. ¿Qué información debe contener la comunicación?

Para la admisión a trámite de la comunicación, ésta deberá incorporar una **información mínima**, que será la que se indica a continuación:

- Nombre y apellidos de la persona informante
- Exposición sucinta de los hechos que sustenten la comunicación
- Fecha y lugar de los hechos apuntados

Además, se solicitará que en caso de ser posible se identifique a las personas que hayan podido atestiguar los hechos apuntados.

³⁷ Artículo 5.2 de la Ley 2/2023.

5.4. El procedimiento

5.4.1. Principios que rigen el procedimiento de gestión de informaciones

- **La confidencialidad**

El procedimiento respetará la confidencialidad de la persona informante. Ello no quiere decir que el anonimato esté garantizado. Y es que las comunicaciones suponen la apertura de una actividad indagatoria, que tendrá como objetivo verificar la información objeto de la comunicación, para lo que será necesario poder contrastar con la persona informante los hechos referidos.

No se podrá garantizar el compromiso respecto a la confidencialidad cuando esta información sea requerida por una autoridad competente para solicitarla, ya sea judicial o administrativa.

- **La indemnidad**

La garantía de indemnidad, que deberá informar el proceso, impide que las personas informantes que empleen el Sistema Interno de Información de buena fe y sin ánimo malicioso puedan sufrir represalias por parte de la empresa por el mero hecho de haber decidido dar cuenta de alguna infracción o indicio de infracción.

- **La presunción de inocencia**

El procedimiento debe garantizar la presunción de inocencia. En cumplimiento del principio apuntado, toda persona sobre la que existan indicios de culpabilidad en cuanto a la comisión de una infracción será tratada como inocente hasta que se demuestre lo contrario.

Estas serían las exigencias inherentes a la presunción de inocencia que el procedimiento que el presente Código regula debe respetar:

- En caso de que las indagaciones apunten a alguna persona en concreto, deberá ofrecerse audiencia a dicha persona.
- Las dudas deben beneficiar a la persona afectada sobre la que recae la sospecha de haber cometido la infracción.
- La carga de la prueba no puede recaer en la persona afectada.

5.4.2. Las fases del procedimiento

Recibida la comunicación mediante el canal previsto para ello, se acusará recibo a la persona informadora. El acuse de recibo deberá realizarse en el plazo de **7 días** naturales siguientes a su recepción, salvo que ello pueda poner en peligro la confidencialidad de la comunicación³⁸.

Valorados los hechos - sobre los cuales podrá pedirse ampliación de información o datos en caso necesario tanto a las personas informantes, afectadas u otras relacionadas - **se resolverá motivadamente si la comunicación es procedente o no.** Se tendrá un periodo de **15 días** naturales para adoptar tal resolución y comunicársela a la persona informadora.

La no procedencia de la comunicación pondrá fin al proceso. En caso de que se presuma la existencia de mala fe o ánimo malicioso por la(s) parte(s) informante(s), se remitirá el caso a la Subdirección, Dirección y/o CR por si correspondiera activar el régimen disciplinario.

Al contrario, **en caso de que se resuelva que la comunicación es procedente, comenzarán las actuaciones** para finalmente resolver si los hechos o actuaciones son irregulares o no.

En el caso de que se resuelva que no existen irregularidades, y se presuma la existencia de mala fe/ánimo malicioso por la(s) parte(s) informante(s) se remitirá el caso a la Dirección y/o CR para posibles actuaciones disciplinarias si fuera el caso.

En caso de que se resuelva que existen irregularidades, se trasladará, necesariamente, un informe detallado a la Dirección y Consejo Rector, quienes ostentan la competencia para las faltas sociales y laborales, para la posible adopción de medidas disciplinarias para las personas autoras de tales conductas. **Todo ello sin perjuicio de la posible remisión del caso a las autoridades correspondientes.** Cuando los hechos pudieran ser indiciariamente constitutivos de delito se remitirá la información al Ministerio Fiscal con carácter inmediato, o a la Fiscalía Europea cuando los hechos afecten a los intereses financieros de la Unión Europea³⁹.

El plazo máximo para dar respuesta a las actuaciones de investigación que derivan de la comunicación de la persona informante no podrá ser superior a tres meses a contar desde la recepción de la comunicación o, si no se remitió un acuse de recibo al informante, a tres meses a partir del vencimiento del plazo de siete días después de efectuarse la comunicación, salvo casos de especial

³⁸ Artículo 9.2.c) de la Ley 2/2023.

³⁹ Artículo 9.2.j) de la Ley 2/2023.

complejidad que requieran una ampliación del plazo, en cuyo caso, este podrá extenderse hasta un máximo de otros tres meses adicionales⁴⁰.

Desde el momento de la recepción de la comunicación, y durante todo el proceso:

- se podrá solicitar la **ampliación de información o datos** a la(s) persona(s) informante(s), afectada(s) u otra(s) relacionada(s)
- se deberá dar **audiencia** a la(s) persona(s) afectada(s)
- se podrá decidir la **aplicación de medidas** para poner fin a las posibles situaciones irregulares (o solicitar al CR o Dirección que lo haga)
- se podrá **trasladar la información al CR y a la Dirección** para la aplicación del **régimen disciplinario**
- se podrá **derivar el caso a la Dirección y al Consejo Rector**, para que a su vez éstas puedan **informar a las autoridades competentes**.

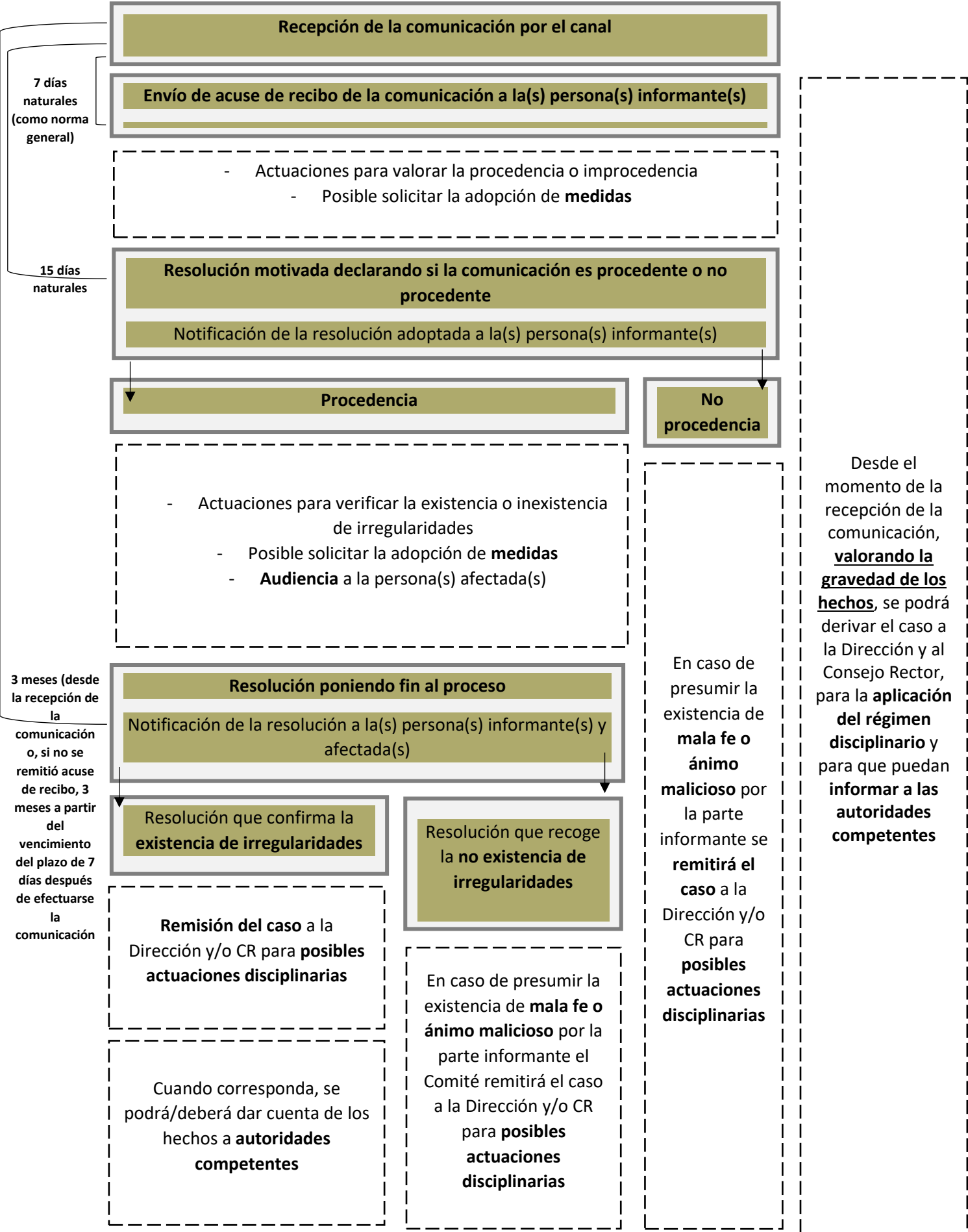
Durante todo el proceso, la persona afectada tendrá derecho a que se le informe de las acciones u omisiones que se le atribuyen, y a ser oída en cualquier momento. Dicha comunicación tendrá lugar en el tiempo y forma que se considere adecuado para garantizar el buen fin de la investigación⁴¹. Deberán respetarse la **presunción de inocencia** y el **honor** de las personas afectadas⁴².

⁴⁰ Artículo 9.2.d) de la Ley 2/2023.

⁴¹ Artículo 9.2.f) de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

⁴² Artículo 9.2.h) de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

Diagrama de flujo del proceso



5.5. El libro-registro de las informaciones recibidas y de las investigaciones

Hirube S.C.I.S. deberá contar con un **libro-registro de las informaciones recibidas y de las investigaciones internas** a que hayan dado lugar, garantizando, en todo caso, los requisitos de **confidencialidad** previstos en la Ley 2/2023⁴³. Los datos personales relativos a las informaciones recibidas y a las investigaciones internas a que se refiere el apartado anterior sólo se conservarán durante el período que sea necesario y proporcionado a efectos de cumplir con la ley. En ningún caso podrán conservarse los datos por un período superior a diez años⁴⁴.

⁴³ Artículo 26.1 de la Ley 2/2023, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

⁴⁴ Artículo 26.2 de la Ley 2/2023, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.