

En Granada a 21 de Julio de 2025

PROGRAMA DE PREVENCIÓN (COMPLIANCE GUIDE) DE
ASPAYM GRANADA EMPLEO S.L.

1. ¿QUIENES SOMOS?

2. CUESTIONES PREVIAS

2.1.- ¿Qué es eso del “Compliance” y el “Corporate Compliance”?

2.2.- ¿Por qué lo necesitamos?

2.3.- ¿Cómo implantarlo?

3. CORPORATE COMPLIANCE

3.1.- ÓRGANOS QUE LO CONFORMAN

3.2.- CANAL DE DENUNCIAS

A) Notificación del riesgo

B) Tramitación de las denuncias recibidas

C) Sistema disciplinario

4. MAPA DE RIESGOS

4.1.- OBSERVACIONES Y MEDIDAS CORRECTORAS COMUNES A
TODOS LOS DELITOS

4.2.- POSIBLES DELITOS

5. CÓDIGO ÉTICO

POLÍTICA DE COMPLIANCE DE ASPAYM GRANADA EMPLEO SOCIEDAD LIMITADA

1. ¿QUIENES SOMOS?

Fundada en el año 2010 por la Asociación de Personas con Lesión Medular y Otras Discapacidades Físicas de Granada (ASPAYM Granada).

Gestionamos el Centro Especial de Empleo ASPAYM GRANADA EMPLEO SL con 62 trabajadores contratados, de los que 45 tienen discapacidad, que prestan sus servicios en el Centro Residencial para personas con discapacidad Gravemente Afectadas sito en C/ Bérchules Nº 1, que abrió sus puertas el 6 de marzo de 2014. En este centro se atienden actualmente de forma integral y multidisciplinar 57 usuarios/as (atención social, familiar, psicológica, terapia ocupacional, monitores, asistencia sanitaria, atención y ayuda para todas las ABVD, limpieza, mantenimiento, asesoramiento, etc).

A través del Centro Especial de Empleo se han generado oportunidades de empleo dirigidas a personas con discapacidad/diversidad funcional, ya que el 70% de la plantilla tiene discapacidad.

Como proyecto pionero y de gran envergadura para alcanzar una mejor calidad de vida para sus usuarios/as, en 2014 inauguramos la Residencia ASPAYM Granada. Cuenta con un espacio de 4000m2. con capacidad para 63 usuarios/as y un total de 38 habitaciones completamente adaptadas. Actualmente 60 plazas están concertadas con la Junta de Andalucía y la ocupación es del 95%. Ocupa una manzana completa en una zona residencial dotada de una amplia oferta de servicios (ocio, deporte, educación, comercios...)

La Residencia de ASPAYM Granada aplica un sistema de gestión que garantiza la calidad de los servicios sociosanitarios en cumplimiento con los requisitos fijados por la Agencia de la Calidad Sanitaria de Andalucía (ACSA).

En el marco de la Estrategia para la Seguridad del Paciente del Sistema Sanitario Público de Andalucía, el Programa de higiene de las manos del Sistema Nacional de Salud y el reto de la OMS «Una atención limpia es una atención más segura».

Nuestra “Misión” es la atención residencial de personas con discapacidad funcional gravemente afectadas que no puedan ser atendidas en su medio familiar o presentan otras circunstancias y que precisen de una tercera persona para la realización de las actividades básicas de la vida diaria, favoreciendo su inclusión en un medio que cubre tanto necesidades asistenciales como psicológicas, sociales y emocionales y promoviendo su autonomía y empoderamiento. Asimismo, servir de apoyo a las familias en su dificultad para dar respuesta a las necesidades de atención especializada que este perfil de usuario/a requiere. Y dar oportunidad de empleo a personas con y sin discapacidad que tengan la titulación y las competencias profesionales y humanas necesarias para el desarrollo de su profesión.

Tenemos como visión trabajar con solidaridad, siendo expertos en la tarea que realizamos, potenciando a través de los servicios prestados un nivel de alta calidad, innovando y adaptándonos a los nuevos retos y necesidades de la realidad biopsicosocial y cultural de las personas con discapacidad.

Nuestros valores son:

- Lealtad
- Implicación
- Compromiso
- Eficiencia
- Empatía
- Cercanía
- Trabajo en equipo

Nuestras instalaciones son espacios completamente adaptados para personas con movilidad reducida. La Residencia de ASPAYM Granada tiene capacidad para 63 usuarios, con 28 habitaciones dobles y 7 individuales completamente adaptadas. El centro dispone de despacho médico y enfermería, gimnasio, terapia ocupacional, logopedia, atención psicosocial, comedor, zonas ajardinadas, cafetería, aparcamiento y zonas comunes de ocio.

Prestamos los siguientes servicios:

- 1) Residencia, con plazas concertadas con la Junta de Andalucía.

2) Atención social:

- a. Trabajo social
- b. Tramitación de solicitud de ayudas en la Ley de la Dependencia y otras
- c. Asesoramiento en tramitación burocrática
- d. Tramitación solicitud ayudas técnicas

3) Psicología:

- a. Valoración Psicológica-integral
- b. Atención centrada en la persona
- c. Intervención y tratamiento Psicológico
- d. Resolución de conflictos
- e. Adaptación e integración Psico-social

4) Servicios sanitarios:

- a. Servicio Médico
- b. Enfermería
- c. Fisioterapia y Rehabilitación
- d. Podología
- e. Farmacia
- f. Consulta equipada para revisión y seguimiento de usuarios

5) Ocio y tiempo libre Taller Ocupacional:

- a. Taller de estimulación cognitiva
- b. Taller de psicomotricidad fina
- c. Taller Audiovisual
- d. Animación sociocultural
- e. Taller Intergeneracional
- f. Taller nuevas tecnologías

- g. Taller musicoterapia
 - h. Taller manualidades
 - i. Taller de arteterapia
 - j. Taller de relajación
- 6) Otros servicios:
- a. Servicio de cocina y dietas personalizadas
 - b. Limpieza
 - c. Lavandería
 - d. Atención familiar

2. CUESTIONES PREVIAS

Son muchas las posibilidades de utilizar soluciones rápidas a los problemas de las empresas vulnerando la legalidad, por lo que diferentes normas españolas refieren la importancia de prevenir, mediante el uso de herramientas eficaces, estas prácticas ilegales.

Fue en la Ley 5/2010, de modificación del Código Penal, cuando se introdujo por primera vez una responsabilidad objetiva de las personas jurídicas por la consumación de ciertos ilícitos por parte de sus administradores o, por las personas a su cargo siempre que no empleen la diligencia debida a través del establecimiento de mecanismos de supervisión y control.

Posteriormente, en la nueva redacción del artículo 31 bis de la Ley 1/2015, de modificación del Código Penal, se establece la obligación para las empresas y sus directivos, de implantar modelos de detección y prevención de delitos.

2.1.-¿Qué es eso del “Compliance” y el “Corporate Compliance”?

“Compliance” es un anglicismo que en castellano significa conformidad o cumplimiento, que llevado al mundo jurídico sería el cumplimiento normativo. Compliance es la necesidad de que las personas jurídicas se doten de sistemas o modelos de gestión y control orientados a minimizar los riesgos de incumplimiento que pudieran llevar a sufrir sanciones, multas, contingencias y daños reputacionales.

El “Corporate Compliance” es el conjunto de procedimientos y buenas prácticas adoptados por las organizaciones para identificar y clasificar los riesgos operativos y legales a los que se enfrentan y establecer mecanismos internos de prevención, detección y respuesta frente a los mismos.

A) Prevención:

Para la prevención de riesgos y delitos, es imprescindible:

- Actuar conforme al código ético establecido para la entidad, individualizado conforme a las características de la misma.
- Formar constantemente en la materia a los miembros de la empresa.
- Disponibilidad de asesoramiento y consejo para los integrantes de ASPAYM GRANADA EMPLEO S.L.
- Revisión periódica del sistema.

B) Detección:

La función de la detección es la identificación de las actividades llevadas a cabo en la sociedad en cuyo ámbito puedan ser cometidos los delitos que pretendemos prevenir.

Para ello, a través del análisis del funcionamiento de la empresa, hemos elaborado un mapa de riesgo identificando las amenazas existentes en las distintas áreas de negocio de la empresa.

Para la detección de riesgos y delitos, es necesario:

- Fomentar el uso del canal de denuncias dispuesto para la entidad.
- Revisión periódica del Sistema de Detección de Riesgos.
- Llevar a cabo, por la persona del Compliance Officer, o aquella en quien delegue, investigaciones cuando haya indicios de la comisión de un posible delito o existencia de riesgo para la empresa.

C) Respuesta:

Sobre cada una de estas amenazas, se ha de actuar optando entre:

- *Eliminar el riesgo penal
- *Eliminar la fuente de riesgo
- *Modificar la probabilidad de ocurrencia

*Modificar las consecuencias

*Aceptar el riesgo.

Si la actuación fuere tratar el riesgo, ya sea para limitar las consecuencias de este o para reducir la probabilidad de ocurrencia del mismo, se habrá de crear un Plan de Mejora que contenga las acciones que se llevarán a cabo, teniendo en cuenta los instrumentos de actuación y control existentes.

Sobre los instrumentos de actuación y controles orientados al cumplimiento de la Política de Compliance, el Compliance Officer evaluará:

- Su efectividad para prevenir, detectar y reducir el nivel de riesgo.
- Viabilidad para ser alegados en un futuro juicio.

En todo caso, el Órgano de Decisión emitirá una resolución sobre el asunto en cuestión, que será motivada conforme a la Ley, al código ético y los principios que rigen esta empresa en un expediente, siempre tendente al cumplimiento de la legalidad, utilizando si procede, el Sistema Disciplinario.

2.2.- ¿Por qué lo necesitamos?

Dado el incremento de escándalos societarios, las autoridades y organismos estatales han aumentado el nivel de beligerancia ante los mismos, por lo que el marco normativo en el que se desarrolla la actividad de cada empresa, es cada vez más abundante y complejo. A ello, hemos de añadir el incremento de la sensibilidad social de la “ética de los negocios”, por lo que una gran cantidad de organizaciones, han establecido a nivel interno ciertos protocolos de buen gobierno.

Podemos destacar como aspectos más ventajosos de la incorporación de un Compliance a nuestra empresa:

- Prevenir riesgos que supongan un daño reputacional a la empresa/marca.
- Protege de las consecuencias penales de un comportamiento inadecuado de sus directivos o empleados.
- Detecta riesgos y evita incidencias que podrían ocasionar sanciones administrativas o indemnizaciones civiles.

- Mayor valor añadido de la entidad. Se refuerzan los procesos de calidad de la entidad.
- Reputación imagen corporativa. Favorece la buena imagen de la empresa acreditando la existencia de buenas prácticas empresariales.

2.3.- ¿Cómo implantarlo?

Como base para la implantación de un Corporate Compliance, necesitamos la creación de una cultura corporativa de estricto cumplimiento de la legislación vigente y las normas éticas de la empresa, por lo que, es primordial que los directivos y altos cargos de la empresa muestren la importancia que, para sí, tiene este programa. Además, se establecerán mecanismos de control, medidas ante los posibles incumplimientos, acciones de formación, un canal de denuncia o comunicación interna del programa, y la adopción de buenas prácticas.

3.- CORPORATE COMPLIANCE

El presente Plan de Prevención Penal o Corporate Compliance tiene como objeto:

a) Servir de manera eficaz a la prevención de delitos en la empresa, de forma que todos los miembros que la conforman encuentren en él la herramienta adecuada para ello.

b) Funcionar como mecanismo de ayuda a los empleados y miembros de la empresa en la prevención de delitos, identificando conductas y procedimientos punibles penalmente, tanto propios como de terceros, y que ocurran en el seno de la empresa o en el desarrollo de sus actividades.

c) La correcta formación de la voluntad de la empresa respecto a las acciones a emprender ante una situación de riesgo penal, garantizando de este modo la defensa de sus intereses teniendo en consideración la normativa legal y su situación procesal.

d) Implementar un canal óptimo que sea capaz de resolver y tramitar todas las situaciones en que los miembros de la empresa puedan apreciar cualquier violación real o percibida por ellos de la normativa legal vigente.

La presente Política de Compliance es de obligado cumplimiento y va dirigida a todos los empleados de ASPAYM GRANADA EMPLEO S.L. con independencia de la modalidad contractual que determine su relación laboral y posición que ocupen o del lugar en el que desempeñen su trabajo.

Con anterioridad a la determinación de los órganos que componen este Plan de Prevención Penal, son cuestiones previas a tener en cuenta:

A) PROCESO DE FORMACIÓN DE LA VOLUNTAD JURÍDICA:

El capital social de ASPAYM GRANADA EMPLEO S.L. está dividido en cuatro mil participaciones sociales, suscritas en su totalidad por el único socio constituyente, la Asociación de Personas con Lesión Medular y Otras Discapacidades Físicas de Granada (ASPAYM Granada).

Los órganos de la sociedad son la Junta General y el Consejo de Administración.

La convocatoria de la Junta General debe hacerse por el órgano de administración; en la convocatoria tiene que constar el nombre de la sociedad, lugar, fecha y hora de la reunión, orden del día, y el nombre de la persona que realiza la comunicación; entre la convocatoria y la fecha fijada para la celebración de la Junta deberán mediar, como mínimo, quince días hábiles. No obstante a lo expuesto, la Junta General quedará válidamente constituida para tratar de cualquier asunto, sin necesidad de previa convocatoria, siempre que esté presente o representada la totalidad del capital social y los concurrentes acepten por unanimidad la celebración de la reunión y el orden del día de la misma.

B) ADMINISTRACIÓN:

Corresponde, según se establece en la escritura de constitución de ASPAYM GRANADA EMPLEO S.L., la forma de Consejo de Administración. Los administradores ejercerán su cargo por tiempo indefinido, pudiendo ser separados de él mediante acuerdo de la Junta General.

Al órgano de administración le corresponde la administración de la Sociedad, en juicio y fuera de él, y se extenderá a todos los asuntos relativos al giro o tráfico de la empresa, teniendo las más amplias facultades para contratar en general, realizar toda clase de actos y negocios, obligacionales o dispositivos, de administración ordinaria o extraordinaria y de riguroso dominio, respecto a toda clase de bienes, muebles, inmuebles, dinero, valores mobiliarios y efectos de comercio, excepto los que sean competencia de otros órganos o no estén incluidos en el objeto social.

Entre las facultades el órgano de administración podemos destacar:

- a) Representación judicial y extrajudicial de la Sociedad.
- b) Dirigir y administrar los negocios sociales, establecer las normas de gobierno y régimen de administración y funcionamiento interno de la Sociedad, organizando y reglamentando los servicios técnicos y administrativos de la misma; usar la firma social y administrar, regir y gobernar los negocios y bienes sociales.
- c) Nombrar, contratar, dirigir y despedir al personal de la Sociedad, estableciendo además los sueldos y retribuciones que correspondan; distribuir el trabajo, mantener el orden y la disciplina, corregir las faltas que se cometan y resolver, en el orden laboral, cuanto estime conveniente a los intereses de la Sociedad.
- d) Celebrar transacciones y compromisos y toda clase de actos y contratos de administración, riguroso dominio o disposición, ya sean civiles, mercantiles, laborales, fiscales o administrativos, y, entre ellos, comprar, vender, permutar, adquirir y enajenar, por cualquier título y por los precios y condiciones que tenga por conveniente, bienes de todas clases; celebrar y extinguir contratos de arrendamiento, obras y suministros, otorgando cuantos documentos públicos o privados procedan o sean necesarios.
- e) Realizar divisiones, parcelaciones, segregaciones, agrupaciones y agregaciones de fincas; hacer declaraciones de obra nueva; constituir edificios en régimen de propiedad horizontal.
- f) Tomar dinero a préstamo de cualquier entidad de crédito; reconocer deudas, contraer obligaciones y constituir, cancelar, posponer, ceder, dividir o modificar hipotecas y demás derechos reales, así como subrogarse en ellos.
- g) Obtener para la sociedad concesiones y subvenciones.

- h) Tomar parte en concursos y subastas, aceptar adjudicaciones de bienes; solicitar, obtener, adquirir, vender o explotar patentes, derechos reales, licencias y concesiones administrativas.
- i) Percibir rentas, productos y utilidades de todo género; hacer pagos y cobros, rendir y exigir cuentas; disponer de fondos, valores y efectos de la Sociedad.
- j) Abrir, continuar y cancelar cuentas corrientes o de crédito, con garantías o sin ellas, pudiendo retirar, total o parcialmente, sus fondos; pedir extractos de cuentas, disponer, impugnar o aprobar sus saldos; librar, endosar, aceptar, avalar, cobrar, protestar o pagar y descontar letras de cambio, cheques, pagarés y demás documentos de cambio, crédito y giro. Y, en general, realizar toda clase de operaciones mercantiles y de crédito o bancarias.
- k) Realizar la inversión o colocación de los fondos sociales, así como realizar reservas y provisiones, en su caso.
- l) Firmar la correspondencia, facturas, recibos, seguros y cualquiera otra clase de documentos.
- m) Examinar toda la documentación, libros y correspondencia de la Sociedad.
- n) Otorgar la documentación pública o privada que se requiera para la efectividad de los actos y operaciones expresadas anteriormente, así como para el otorgamiento de poderes amplios, con todas las facultades ordinarias y especiales que el caso requiera, de representación procesal, administrativa, laboral y fiscal.

3.1.- ÓRGANOS QUE LO CONFORMAN.

El CORPORATE COMPLIANCE en ASPAYM GRANADA EMPLEO S.L. está conformado por los siguientes órganos:

A) EL COMPLIANCE OFFICER.

El Compliance Officer será el órgano encargado de la implantación, desarrollo y cumplimiento del Modelo de Compliance.

Dicho órgano, es de carácter unipersonal en ASPAYM GRANADA EMPLEO S.L., sin embargo, podrá delegar las funciones que crea oportunas para su correcto desempeño.

El Compliance Officer cuenta con autonomía para llevar a cabo acciones de iniciativa y control dirigidas al correcto funcionamiento del Compliance.

Será elegido por el Consejo de Administración, no solo por sus capacidades profesionales, sino por su compromiso con la ética y principios que avalan a ASPAYM GRANADA EMPLEO S.L.

Las reglas y funciones básicas para el desempeño de la función del Compliance Officer, son:

- Asesorar y formar a los integrantes de la sociedad para prevenir la comisión de delitos.
- Registrar las actuaciones relevantes en el funcionamiento del Programa de Compliance.
- Administración del Programa de Compliance. Deberá contar con modelos de gestión de los recursos financieros adecuados para impedir la comisión de los delitos.
- Impulsar el cumplimiento, el conocimiento y la importancia del Programa de Compliance.
- Investigación y elaboración de informes acerca de cada posible comisión de infracción o delito. Deberá presentar además un informe anual al Administrador de la sociedad acerca del funcionamiento del Programa.
- En caso de establecer algún responsable en alguna de las distintas áreas de actividad de la empresa en materia de Compliance, deberá colaborar con el Compliance Officer.
- Revisar periódicamente y actualizar cuando sea necesario el Compliance.

Se establece una duración de cuatro años para el cargo de Compliance Officer, pudiendo ser reelegido cuantas veces se estime conveniente, por períodos de igual duración.

El Compliance Officer designado actualmente es Dña. María Isabel Solana Carrillo que cuenta con las capacidades profesionales adecuadas al cargo, independencia y autonomía en el desempeño de su función, así como el compromiso con la ética y la política de la empresa derivada de su relación contractual con la misma.

Podrá ser apartado de su cargo antes de su correspondencia cuando concurra justa causa, entendiéndose por ello el incumplimiento de las obligaciones de su cargo, estar inmerso en una causa sobrevenida de incompatibilidad de cargo, así como otras que se establezcan legalmente.

B) ÓRGANO DE CONTROL Y SUPERVISIÓN.

Este órgano estará compuesto únicamente por el Compliance Officer, y será el encargado de velar por el cumplimiento del Programa de Compliance, actualizándolo cuando sea necesario para que en todo momento cumpla con su cometido.

Serán funciones del órgano de control el velar por el debido cumplimiento del modelo de prevención establecido, realizando las periódicas actualizaciones que puedan resultar necesarias. El órgano de control y supervisión asumirá además entre sus funciones las labores de instrucción y gestión del canal de denuncias.

C) ÓRGANO DE DECISIÓN:

Corresponde al órgano de decisión la formación de la voluntad de la persona jurídica en respuesta a la posible comisión de un ilícito que afecte a la misma.

El Órgano de Decisión estará conformado por la Junta General de la sociedad, y será el encargado de, con el informe emitido por el Compliance Officer como órgano instructor, llevar a cabo mediante un informe la

respuesta ante el posible delito, utilizando si hubiese sido incumplido el programa, el código sancionador interno.

Para la formación de la mencionada voluntad el órgano decisorio podrá solicitar asesoramiento de cuantos servicios externos sean necesarios, así como cuantas aclaraciones requiera por parte del órgano instructor.

3.2.- CANAL DE COMUNICACIONES (Ley 2/2023 de 20 de febrero):

Este canal dimana del Código Ético establecido por Aspaym Granada en aplicación de lo establecido en la Ley 2/2023 de 20 de Febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre las infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

El objetivo del mismo consiste en que cada uno de los integrantes de la asociación, en el ejercicio de su obligación de información, notifique acerca de los riesgos de incumplimiento normativo materializados, cerca de materializarse o existan sospechas sobre su materialización.

A.-Notificación del riesgo

El Canal de Comunicación establecido en ASPAYM GRANADA cuenta con un enlace específico dentro de la página web de la asociación donde se establece un formulario específico donde aportar la información sobre el conocimiento por parte del informante de la posible existencia de una conducta que vulnera el Modelo de Cumplimiento de la asociación.

El canal referido es de vital importancia para el funcionamiento del Programa de Compliance, por lo que cuenta con las siguientes características:

- Sencillez para el comunicante.
- Divulgación máxima de su existencia.
- El órgano encargado de su gestión actuará con fiabilidad de la información recibida.
- Confidencialidad, tanto de la identidad del denunciante como de los datos suministrados.

B.-Tratamiento de las comunicaciones recibidas:

El encargado de gestionar el Canal de Comunicaciones, así como de su tratamiento, será el Compliance Officer, quién bajo su responsabilidad, podrá delegar en otra persona u órgano esta función durante un período definido de tiempo.

Recibida la comunicación, se clasificará según su riesgo, que, de no ser penal, se remitirá al órgano competente, y de ser penal, se abrirá un expediente analizando el alcance de la información recibida y determinando a quienes afecta concretamente.

En el caso en que el órgano de administración de la asociación estuviere involucrado en dicha comunicación y concurriera en él la condición de Compliance Officer (por delegación de funciones), deberá comunicarlo inmediatamente a la Junta General e inhibirse de la instrucción del caso. Será la Junta General quien decida la persona u órgano en quien delegar dicha función.

Iniciada la instrucción del caso, la persona u órgano encargado, podrá, motivadamente, adoptar una serie de medidas urgentes, encaminadas a:

- Paliar los efectos del riesgo materializado o por materializar, pudiendo imponer, si se requiere, alguna medida cautelar.
- Preservar las pruebas.
- Informar urgentemente, si la situación lo requiere a los órganos de gobierno de la asociación.

El informe elaborado sobre la comunicación del riesgo de infracción, contendrá la redacción detallada de los hechos, las medidas urgentes llevadas a cabo, que deberán de ser motivadas, un análisis acerca de la fiabilidad del informante y veracidad de la información, valoración acerca de la necesidad o no de ayuda externa y propuesta de actuación y resolución.

El informe será enviado a la Junta General de la sociedad, quién ostenta el cargo de Órgano de Decisión.

Será el órgano instructor, y por tanto el Compliance Officer o en quien delegue esta función, el encargo de tomar las decisiones, de modo justificado, acerca de los permisos de acceso, impresión, eliminación o bloqueo de datos almacenados, plazos para su cancelación definitiva o razones por las que se podría acceder a los datos bloqueados.

No obstante todo lo anterior, en el mismo enlace se establece el acceso a la Política del Sistema Interno de Información, así como del Procedimiento del mismo.

C) Sistema disciplinario

Prueba fehaciente del compromiso de la entidad con el cumplimiento de la ley, y con el Programa de Compliance a efectos de la exención o atenuación de su responsabilidad penal, es el uso del Sistema Disciplinario.

Un Programa de Cumplimiento normativo eficaz debe de contar con un sistema disciplinario cuyo protocolo de actuación ante la detección de infracciones con repercusión penal, sea claro.

Podrán establecer sanciones del Sistema Disciplinario, siempre de manera motivada:

- El Compliance Officer, de manera cautelar y con carácter de urgencia, con el fin de evitar que se siga cometiendo el delito.
- El Órgano de Decisión.

Los momentos de utilidad del Sistema Disciplinario, pueden ser, bien si ha sido detectado por la empresa tras la comisión del mismo, si se encuentra en estado de investigación judicial (anteriormente fase de imputación) o bien si ya se ha producido una condena en firme.

De igual modo, los tipos de sanciones serán clasificados conforme a la gravedad de la infracción en: leves, graves y muy graves, correspondiéndose las muy graves con la comisión de un delito.

En función de la gravedad de la infracción, los órganos encargados de imponer sanciones cuando corresponda, podrán optar motivadamente, entre otras medidas que consideren oportunas, por las siguientes sanciones:

- Despido disciplinario, cuando corresponda legalmente. También se podrá apartar de su puesto mientras sigue la investigación, manteniendo el trabajador la remuneración que le corresponda.
- Apertura de un procedimiento penal o civil, según corresponda.
- Amonestación.
- Continuar con la investigación imponiendo medidas cautelares para evitar infracciones.

En cualquier caso, el régimen disciplinario será el establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en la normativa sectorial aplicable.

4.- MAPA DE RIESGOS

Los niveles de riesgo del presente mapa serán: nulo, bajo, medio, alto y muy alto.

La valoración del delito se rige en función de la posible pena que conlleva la comisión del delito, así como el hipotético daño que causaría en la reputación de la empresa, clasificándose en: leve, grave y muy grave.

4.1.- OBSERVACIONES Y MEDIDAS CORRECTORAS COMUNES A TODOS LOS DELITOS:

ASPAYM GRANADA EMPLEO S.L. se compromete a proceder en sus actuaciones conforme a los principios que la conforman y a cumplir estrictamente la ley, así como el Código Ético con el que cuenta.

ASPAYM GRANADA EMPLEO S.L. formará a sus trabajadores en la prevención de delitos. Para ello, el Compliance Officer suministrará a cada uno de los miembros de la sociedad la información necesaria que se ajustará a la tarea que desempeñen y a sus conocimientos. Se contratarán los servicios de personal externo a la empresa, como abogados o asesores jurídicos, para la formación de los trabajadores en materia de prevención de delitos cuando sea necesario. Además, cuando un miembro de ASPAYM GRANADA EMPLEO S.L. tenga dudas acerca de cómo proceder de forma legal en alguna de sus actuaciones, podrá solicitar información al Compliance Officer, que deberá suministrársela ya sea personalmente, o a través de un especialista en la materia.

Como medidas no correctoras, pero sí orientadas a prevenir la comisión de delitos, ASPAYM GRANADA EMPLEO S.L. cuenta con:

- Un canal de denuncias en el que, con total confidencialidad, los trabajadores deberán informar acerca de todas las actuaciones en las que perciban alguna irregularidad.
- Un código sancionador que actuará sobre las infracciones que se detecten. Su objetivo es que, con el objetivo de no ser sancionados, los trabajadores no realicen ningún acto ilícito y así reducir el riesgo de que estos se produzcan.

Cada departamento contará con un responsable, designado por el Compliance Officer que, junto a éste, será el encargado de supervisar el cumplimiento del Programa de Compliance.

Trimestralmente, el Programa de Compliance será sometido a una auditoría, y todos aquellos aspectos en los que no cumpla su cometido serán modificados o actualizados por el Compliance Officer, el departamento de Administración y gestión y en su caso, por el responsable del departamento al que afecte en cuestión.

4.2.- POSIBLES DELITOS:

Delitos de descubrimiento y revelación de secretos. (arts. 197, 197 bis, 197 ter, 197 quinquies C.P.).

DEPARTAMENTO	NIVEL DE RIESGO	VALORACIÓN DELITO
Gerencia	Alto	Muy grave
Dirección	Alto	Muy grave
Administración	Alto	Muy grave
Supervisión	Alto	Muy grave
Equipo técnico	Alto	Muy grave.
Servicios generales	Medio	Muy grave
Equipo asistencial	Medio	Muy grave

OBSERVACIONES/MEDIDAS CORRECTORAS:

Se establece la obligación para todos los integrantes de ASPAYM GRANADA EMPLEO S.L. de actuar conforme a la Ley de Protección de datos, al Código Ético de la sociedad y a los principios que la conforman.

Igualmente se dispondrán de claves de seguridad en los ordenadores y sistemas informáticos donde estén contenidos datos cuyo descubrimiento y revelación incurriría en el presente tipo de delito.

Los demás documentos personales cuyo descubrimiento sería calificado como el delito al que hacemos referencia, deberán de ser guardados en un bien mueble o habitáculo que disponga de cerradura.

Finalmente, el Compliance Officer dispondrá de un archivo donde quede registrada la identidad de cada persona con posibilidad de acceder a estos registros.

Estafas propias e impropias (arts. 248, 249, 250, 251 y 251 bis C.P.).

DEPARTAMENTO	NIVEL DE RIESGO	VALORACIÓN DELITO
Gerencia	Alto	Muy grave
Dirección	Alto	Muy grave
Administración	Alto	Muy grave
Supervisión	Alto	Muy grave
Equipo técnico	Medio	Muy grave
Servicios generales	Medio	Muy grave
Equipo asistencial	Medio	Muy grave

OBSERVACIONES/MEDIDAS CORRECTORAS:

Se establece la obligación para todos los integrantes de ASPAYM GRANADA EMPLEO S.L. de actuar conforme a la ley, al Código Ético de la sociedad y a los principios que la conforman.

Para la realización de obras y servicios, se elaborarán contratos adaptados a la normativa legal, en los que no sólo se especifiquen los detalles acerca del fondo del negocio sino todos los necesarios para evitar así ser relacionados con prácticas que se asemejen al delito de estafa.

Insolvencias punibles: alzamientos y concursos punibles (arts. 259, 259 bis, 260, 261 y 261 bis C.P.).

DEPARTAMENTO	NIVEL DE RIESGO	VALORACIÓN DELITO
Gerencia	Alto	Muy grave
Dirección	Alto	Muy grave
Administración	Alto	Muy grave
Supervisión	Alto	Muy grave
Equipo técnico	Medio	Muy grave
Servicios generales	Medio	Muy grave
Equipo asistencial	Medio	Muy grave

OBSERVACIONES/MEDIDAS CORRECTORAS:

Para realizar operaciones que impliquen el ingreso o cobro de una cantidad superior a 1.000,00 €, así como para el traspaso o venta de activos patrimoniales de la empresa, se requerirá la firma del órgano de administración y el responsable del departamento de administración, finanzas y contabilidad.

Estando en situación de insolvencia, actual o inminente, el precio de prestación de bienes y servicios no podrá variar en más de un 10% del establecido en la tabla de precios de la entidad.

Se establece la obligación de guardar todos los justificantes de los pagos y cobros, así como registrarlos especificando la cantidad, objeto y partes de la operación.

Daños informáticos y hacking (art. 264, 264 bis, 264 ter, 264 quater C.P.).

DEPARTAMENTO	NIVEL DE RIESGO	VALORACIÓN DELITO
Gerencia	Alto	Muy grave
Dirección	Alto	Muy grave
Administración	Alto	Muy grave
Supervisión	Alto	Muy grave
Equipo técnico	Alto	Muy grave
Servicios generales	Alto	Muy grave
Equipo asistencial	Medio	Muy grave

OBSERVACIONES/MEDIDAS CORRECTORAS:

Se establece la obligación para todos los integrantes de ASPAYM GRANADA EMPLEO S.L. de actuar conforme a la Ley de Protección de datos, al Código Ético de la sociedad y a los principios que la conforman.

Igualmente se dispondrán de claves de seguridad en los ordenadores y sistemas informáticos donde estén contenidos datos cuyo descubrimiento y revelación incurriría en el presente tipo de delito.

Los datos contenidos en medios electrónicos cuya información sea especialmente sensible, serán recabados en documentos con soporte físico que deberán de ser guardados en un bien mueble o habitáculo que disponga de cerradura, además de realizar copias de seguridad grabadas en discos duros.

Finalmente, el Compliance Officer dispondrá de un archivo donde quede registrada la identidad de cada persona con posibilidad de acceder a estos datos.

Delitos contra el mercado y los consumidores (art. 288). Incluyen a su vez:

***Descubrimiento y revelación de secretos de empresa (arts. 278 a 280 C.P.).**

DEPARTAMENTO	NIVEL DE RIESGO	VALORACIÓN DELITO
Gerencia	Alto	Muy grave

Dirección	Alto	Muy grave
Administración	Alto	Muy grave
Supervisión	Alto	Muy grave
Equipo técnico	Alto	Muy grave
Servicios generales	Bajo	Muy grave
Equipo asistencial	Bajo	Muy grave

OBSERVACIONES/MEDIDAS CORRECTORAS:

Se establece la obligación para todos los integrantes de ASPAYM GRANADA EMPLEO S.L. de actuar conforme a la Ley de Protección de datos, al Código Ético de la sociedad y a los principios que la conforman.

Igualmente se dispondrán de claves de seguridad en los ordenadores y sistemas informáticos donde estén contenidos datos cuyo descubrimiento y revelación incurriría en el presente tipo de delito.

Los demás documentos cuyo descubrimiento sería calificado como el delito al que hacemos referencia, deberán de ser guardados en un bien mueble o habitáculo que disponga de cerradura.

Las reuniones de los directivos y miembros que se citen de ASPAYM GRANADA EMPLEO S.L. se deberán desarrollar en espacios suficientemente seguros como para que el resto de trabajadores de la sociedad no reciban información alguna que pudiese comprometer el bienestar de la sociedad.

Finalmente, el Compliance Officer dispondrá de un archivo donde quede registrada la identidad de cada persona con posibilidad de acceder a estos registros.

***Desabastecimiento de materias primas (art. 281 C.P.).**

DEPARTAMENTO	NIVEL DE RIESGO	VALORACIÓN DELITO
Gerencia	Medio	Muy grave
Dirección	Medio	Muy grave
Administración	Medio	Muy grave
Supervisión	Bajo	Muy grave
Equipo técnico	Bajo	Muy grave
Servicios generales	Bajo	Muy grave

Equipo asistencial	Bajo	Muy grave
--------------------	------	-----------

OBSERVACIONES/MEDIDAS CORRECTORAS:

Las materias primas adquiridas por ASPAYM GRANADA EMPLEO S.L. no serán otras que las necesarias para el correcto funcionamiento del objeto social, y en la cantidad necesaria para ello.

Además, dado el compromiso de la empresa con el cuidado del Medio Ambiente, así como con actuar dentro del marco de la legalidad, se compromete a actuar conforme a la legislación medioambiental vigente y al Código Ético de la empresa.

***Publicidad engañosa (art. 282 C.P.).**

DEPARTAMENTO	NIVEL DE RIESGO	VALORACIÓN DELITO
Gerencia	Alto	Grave
Dirección	Alto	Grave
Administración	Bajo	Grave
Supervisión	Bajo	Grave
Equipo técnico	Bajo	Grave
Servicios generales	Bajo	Grave
Equipo asistencial	Bajo	Grave

OBSERVACIONES/MEDIDAS CORRECTORAS:

Para llevar a cabo algún acto publicitario, habrá de cumplirse tanto la normativa publicitaria como el código ético de ASPAYM GRANADA EMPLEO S.L.

Los datos que se detallen en la publicidad ofrecida por la empresa no sólo habrán de ser reales y objetivos, sino que también deberán de ser verificables. Igualmente, la publicidad emitida por la entidad tendrá que ser cumplida en los términos que se disponga.

***Fraude de inversores y de crédito (art. 282 bis C.P.).**

DEPARTAMENTO	NIVEL DE RIESGO	VALORACIÓN DELITO
Gerencia	Alto	Muy grave

Dirección	Alto	Muy grave
Administración	Alto	Muy grave
Supervisión	Medio	Muy grave
Equipo técnico	Nulo	Muy grave
Servicios generales	Nulo	Muy grave
Equipo asistencial	Nulo	Muy grave

OBSERVACIONES/MEDIDAS CORRECTORAS:

Toda la información económico-financiera emitida por la entidad tendrá que ser veraz, como se establece en la normativa legal vigente y el Código Ético.

Las obligaciones contables de la empresa tendrán que ser llevadas a cabo minuciosamente por el departamento de administración, finanzas y contabilidad y firmadas y aprobadas por el órgano de administración de la sociedad.

***Facturación fraudulenta (art. 283 C.P.).**

DEPARTAMENTO	NIVEL DE RIESGO	VALORACIÓN DELITO
Gerencia	Alto	Grave
Dirección	Alto	Grave
Administración	Alto	Grave
Supervisión	Medio	Grave
Equipo técnico	Bajo	Grave
Servicios generales	Bajo	Grave
Equipo asistencial	Bajo	Grave

OBSERVACIONES/MEDIDAS CORRECTORAS:

Los dispositivos empleados para calcular la cantidad de materias primas que se adquieren, o de producto que se vende serán revisados periódicamente para su correcto funcionamiento, concertando la ayuda de personal externo a la empresa si fuese necesario para su reparación.

***Manipulación de cotizaciones en los mercados (art. 284.1 y 284.2 C.P.).**

DEPARTAMENTO	NIVEL DE RIESGO	VALORACIÓN DELITO
Gerencia	Alto	Muy grave
Dirección	Alto	Muy grave
Administración	Medio	Muy grave
Supervisión	Medio	Muy grave
Equipo técnico	Bajo	Muy grave
Servicios generales	Bajo	Muy grave
Equipo asistencial	Bajo	Muy grave

OBSERVACIONES/MEDIDAS CORRECTORAS:

Como dispone el Código Ético, toda la información que se emita desde ASPAYM GRANADA EMPLEO S.L. tendrá que ser veraz y contrastada, de modo que no induzca a la confusión.

***Abuso de información privilegiada (arts. 284.3 y 285 C.P.).**

DEPARTAMENTO	NIVEL DE RIESGO	VALORACIÓN DELITO
Gerencia	Medio	Muy grave
Dirección	Medio	Muy grave
Administración	Medio	Muy grave
Supervisión	Medio	Muy grave
Equipo técnico	Bajo	Muy grave
Servicios generales	Bajo	Muy grave
Equipo asistencial	Bajo	Muy grave

OBSERVACIONES/MEDIDAS CORRECTORAS:

ASPAYM GRANADA EMPLEO S.L. tendrá establecidos los precios de sus bienes y servicios, que serán equiparables al del resto de precios dispuestos por sus competidores.

***Facilitación ilegal de acceso a servicios de radiodifusión y televisión (art. 286).**

DEPARTAMENTO	NIVEL DE RIESGO	VALORACIÓN DELITO
Gerencia	Nulo	Muy grave
Dirección	Nulo	Muy grave
Administración	Nulo	Muy grave
Supervisión	Nulo	Muy grave
Equipo técnico	Nulo	Muy grave
Servicios generales	Nulo	Muy grave
Equipo asistencial	Nulo	Muy grave

OBSERVACIONES/MEDIDAS CORRECTORAS:

***Corrupción entre particulares y deportiva (art. 286 bis C.P.).**

DEPARTAMENTO	NIVEL DE RIESGO	VALORACIÓN DELITO
Gerencia	Alto	Muy grave
Dirección	Alto	Muy grave
Administración	Alto	Muy grave
Supervisión	Alto	Muy grave
Equipo técnico	Alto	Muy grave
Servicios generales	Bajo	Muy grave
Equipo asistencial	Bajo	Muy grave

Además del cumplimiento de las normas legales, se dispone la obligación de cumplir el compromiso anticorrupción y antisoborno establecido en el Código Ético de la entidad, elaborado no sólo para evitar la comisión de este delito, sino también para aquellas prácticas que puedan, de cara al exterior, parecerlo.

Igualmente, ASPAYM GRANADA EMPLEO S.L. se someterá a los procedimientos de turno de sus proveedores, sin realizar acciones encauzadas a lograr un trato privilegiado o aquellas que puedan parecerlo.

Blanqueo de capitales (art. 302 C.P.).

DEPARTAMENTO	NIVEL DE RIESGO	VALORACIÓN DELITO
Gerencia	Alto	Muy grave
Dirección	Alto	Muy grave
Administración	Alto	Muy grave
Supervisión	Bajo	Muy grave
Equipo técnico	Bajo	Muy grave
Servicios generales	Bajo	Muy grave
Equipo asistencial	Bajo	Muy grave

OBSERVACIONES/MEDIDAS CORRECTORAS:

ASPAYM GRANADA EMPLEO S.L. se compromete al estricto cumplimiento de la Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo, así como al cumplimiento del Código Ético de la sociedad y a los principios que la conforman.

Se establece la obligación de conservar todos los justificantes de los pagos y cobros, así como registrarlos especificando la cantidad, concepto y partes de la operación. Para ello la empresa cuenta con un Programa de Gestión específico.

ASPAYM GRANADA EMPLEO S.L. no podrá adquirir ningún bien cuyo origen se tenga conocimiento que es de carácter ilícito o se tenga sospechas de ello.

ASPAYM GRANADA EMPLEO S.L. se compromete al estricto cumplimiento de la Ley 11/2021, de 9 de julio, de medidas de prevención y lucha contra el fraude fiscal, de transposición de la Directiva (UE) 2016/1164, así como al cumplimiento del Código Ético de la sociedad y a los principios que la conforman.

Sólo se aceptará el pago en metálico hasta la cantidad de 1.000,00 €. Cuando el pago se realice mediante una cuenta bancaria, no se aceptará este cuando la cuenta esté abierta en una oficina situada en un “paraíso fiscal” o la otra parte esté directa o indirectamente relacionada con un “paraíso fiscal”.

Para realizar operaciones que impliquen el ingreso o cobro de una cantidad superior a 1.000,00 € se requerirá la firma del órgano de

administración y del responsable del departamento de administración, finanzas y contabilidad.

Delitos contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social (arts. 305, 305 bis, 306, 307, 307 bis, 307 ter, 308, 308 bis, 310 y 310 bis C.P.).

DEPARTAMENTO	NIVEL DE RIESGO	VALORACIÓN DELITO
Gerencia	Alto	Muy grave
Dirección	Alto	Muy grave
Administración	Alto	Muy grave
Supervisión	Alto	Muy grave
Equipo técnico	Bajo	Muy grave
Servicios generales	Bajo	Muy grave
Equipo asistencial	Bajo	Muy grave

OBSERVACIONES/MEDIDAS CORRECTORAS:

Todos los documentos financieros, fiscales y contables de ASPAYM GRANADA EMPLEO S.L. se corresponderán con las operaciones llevadas a cabo y su fiscalidad, garantizando que son legítimas. Para ello, deberán de quedar debidamente registradas, permitiendo conocer en todo momento su proceso de autorización y desarrollo; los documentos referidos serán guardados durante el plazo legalmente establecido, y con acceso únicamente para las personas competentes en la materia, por lo que contarán con las medidas de seguridad oportunas y se realizarán copias de seguridad.

Se cumplirán meticulosamente las obligaciones referidas a la elaboración de las Cuentas Anuales.

Los procedimientos de facturación serán los adecuados para evitar su duplicidad y falsedad, así como para garantizar el pago de los impuestos requeridos.

En las operaciones que impliquen el ingreso o cobro de una cantidad superior a 1.000,00 € se requerirá la firma del órgano de administración y del responsable del departamento de administración, finanzas y contabilidad.

Delitos contra los derechos de los trabajadores (arts. 311, 311 bis, 312, 313, 314, 315, 316, 317, 318 C.P.).

DEPARTAMENTO	NIVEL DE RIESGO	VALORACIÓN DELITO
Gerencia	Alto	Muy grave
Dirección	Alto	Muy grave
Administración	Alto	Muy grave
Supervisión	Nulo	Muy grave
Equipo técnico	Nulo	Muy grave
Servicios generales	Nulo	Muy grave
Equipo asistencial	Nulo	Muy grave

OBSERVACIONES/MEDIDAS CORRECTORAS:

Serán los departamentos de Gerencia, Dirección y Administración los encargados de los contratos laborales, teniendo el Compliance Officer, en cada contrato que se lleve a cabo, revisar que se cumplan los requisitos legales, prestando especial atención a aquellos en los que sea un extranjero o un menor la persona contratada; de igual modo se ocupará de que las condiciones laborales y de Seguridad Social se cumplan.

Las condiciones laborales de los trabajadores serán las mismas en cada sección, evitando situaciones de privilegio o desventaja innecesarias que puedan dar lugar a una situación de discriminación.

Los trabajadores contarán con las medidas de seguridad laboral oportunas establecidas en un Plan de Prevención de Riesgos Laborales conforme a la legislación vigente.

Delitos contra los derechos de los ciudadanos extranjeros (art. 318 bis C.P.).

DEPARTAMENTO	NIVEL DE RIESGO	VALORACIÓN DELITO
Gerencia	Alto	Muy grave
Dirección	Alto	Muy grave
Administración	Nulo	Muy grave
Supervisión	Nulo	Muy grave
Equipo técnico	Nulo	Muy grave

Servicios generales	Nulo	Muy grave
Equipo asistencial	Nulo	Muy grave

OBSERVACIONES/MEDIDAS CORRECTORAS:

Serán los departamentos de Gerencia, Dirección y Administración los encargados de los contratos laborales, teniendo el Compliance Officer, en cada contrato que se lleve a cabo, revisar que se cumplan los requisitos legales, prestando especial atención a aquellos en los que sea un ciudadano no residente en un país de la Unión Europea la persona contratada e intentando evitar situaciones que se asemejen a la simulación de contratos.

Delito sobre la ordenación del territorio (art. 319 C.P.).

DEPARTAMENTO	NIVEL DE RIESGO	VALORACIÓN DELITO
Gerencia	Alto	Muy grave
Dirección	Alto	Muy grave
Administración	Nulo	Muy grave
Supervisión	Nulo	Muy grave
Equipo técnico	Nulo	Muy grave
Servicios generales	Nulo	Muy grave
Equipo asistencial	Nulo	Muy grave

OBSERVACIONES/MEDIDAS CORRECTORAS:

Serán los departamentos de Gerencia, Dirección y Administración, en colaboración con el Compliance Officer, los encargados de comprobar que la realización de obras llevadas a cabo por ASPAYM GRANADA EMPLEO S.L. se realiza en suelo autorizado para ello.

Delitos contra los recursos naturales y el medio ambiente (arts. 325, 326, 326 bis, 327 y 328 C.P.).

DEPARTAMENTO	NIVEL DE RIESGO	VALORACIÓN DELITO
Gerencia	Alto	Grave
Dirección	Alto	Grave

Administración	Bajo	Grave
Supervisión	Nulo	Grave
Equipo técnico	Nulo	Grave
Servicios generales	Nulo	Grave
Equipo asistencial	Nulo	Grave

OBSERVACIONES/MEDIDAS CORRECTORA:

El responsable del Departamento de Dirección será el encargado de supervisar el cumplimiento de la normativa medioambiental y el Código Ético de ASPAYM GRANADA EMPLEO S.L. en lo relativo a este delito.

El responsable del Departamento de Dirección deberá informarse acerca de los recursos naturales usados en los productos y materiales con los que cuentan, así como contar con la documentación que lo justifique.

Delitos relativos a la energía nuclear y a las radiaciones ionizantes (art. 343 C.P.).

DEPARTAMENTO	NIVEL DE RIESGO	VALORACIÓN DELITO
Gerencia	Medio	Muy grave
Dirección	Medio	Muy grave
Administración	Bajo	Muy grave
Supervisión	Nulo	Muy grave
Equipo técnico	Nulo	Muy grave
Servicios generales	Nulo	Muy grave
Equipo asistencial	Nulo	Muy grave

OBSERVACIONES/MEDIDAS CORRECTORA:

El responsable del Departamento de Dirección será el encargado de supervisar el cumplimiento de la normativa medioambiental y el Código Ético de ASPAYM GRANADA EMPLEO S.L. en lo relativo a este delito.

El responsable del Departamento de Dirección deberá informarse acerca de los recursos naturales usados en los productos y materiales con los que cuentan, así como contar con la documentación que lo justifique, aportándola cuando se le requiera.

Delitos de riesgo provocado por explosivos (art. 348 C.P.).

DEPARTAMENTO	NIVEL DE RIESGO	VALORACIÓN DELITO
Gerencia	Nulo	Muy grave
Dirección	Nulo	Muy grave
Administración	Nulo	Muy grave
Supervisión	Nulo	Muy grave
Equipo técnico	Nulo	Muy grave
Servicios generales	Medio	Muy grave
Equipo asistencial	Bajo	Muy grave

OBSERVACIONES/MEDIDAS CORRECTORAS:

El responsable del Departamento de Dirección será el encargado de supervisar que se cumplen las oportunas medidas de seguridad en el trato a las sustancias sensibles contenidas en el artículo 348 C.P.

El responsable del Departamento de Dirección deberá informarse acerca de los recursos naturales usados en los productos y materiales con los que cuentan, así como contar con la documentación que lo justifique, aportándola cuando le sea requerida.

Cohecho (arts. 419, 420, 421, 422, 423, 424, 425, 426, 427 y 427 bis C.P) y Tráfico de influencias (art. 430 C.P).

DEPARTAMENTO	NIVEL DE RIESGO	VALORACIÓN DELITO
Gerencia	Alto	Muy grave
Dirección	Alto	Muy grave
Administración	Nulo	Muy grave
Supervisión	Nulo	Muy grave
Equipo técnico	Nulo	Muy grave
Servicios generales	Nulo	Muy grave
Equipo asistencial	Nulo	Muy grave

OBSERVACIONES/MEDIDAS CORRECTORAS:

Se cumplirá con el compromiso anticorrupción y antisoborno establecido en el Código Ético de ASPAYM GRANADA EMPLEO S.L.

Las relaciones con la Administración Pública serán únicamente tratadas por el órgano de administración.

Conservar los documentos que acrediten el correcto proceder en las relaciones con la Administración Pública y resto de funcionarios públicos, y dotarlos de las medidas de seguridad oportunas para su conservación.

5.- CÓDIGO ÉTICO

ASPAYM GRANADA EMPLEO S.L. es una empresa decididamente comprometida con el cumplimiento de la legislación y regulación vigentes en el desempeño de su actividad empresarial.

Reflejo de dicho compromiso es su Código Ético como pilar básico del modelo de organización y gestión de cumplimiento normativo instaurado en la empresa y cuyo objetivo principal es dar traslado de las pautas de comportamiento profesional frente a aquellos actos o conductas consideradas intolerables y que no reflejan la identidad y los valores de esta organización empresarial.

ASPAYM GRANADA EMPLEO S.L. mantiene una Política de Cumplimiento Normativo cuyo objetivo principal es establecer y fortalecer una cultura de cumplimiento ético y normativo donde las normas deben ser apoyo en el desarrollo de nuestra actividad empresarial, no obstáculos para la misma.

Bajo el amparo del compromiso adquirido en nuestro Código Ético, ASPAYM GRANADA EMPLEO S.L. manifiesta su “tolerancia cero” frente a

cualquier circunstancia u oportunidad de negocio que pudiera justificar la violación de las leyes, reglamentos y de las normas internas que rigen su actividad empresarial, así como el rechazo a cualquier conducta infractora, especialmente si es o pudiera ser constitutiva de delito.

Nuestra Política de Cumplimiento es de obligatorio cumplimiento tanto para los órganos de Administración y Dirección como para todo el personal de ASPAYM GRANADA EMPLEO S.L., con independencia de su posición jerárquica o funcional. Estarán también sometidos quienes actúen en nombre o por cuenta de la misma, con independencia del título o vínculo contractual que legitime dicha actuación.

ASPAYM GRANADA EMPLEO S.L. mantiene su compromiso con los principios y valores de integridad, legalidad, igualdad y responsabilidad en el desarrollo de su actividad, declarando su alineamiento con el cumplimiento de derechos civiles, políticos, económicos, culturales, laborales y sociales aplicables en su esfera de influencia.

Así pues, las Normas Generales de Conducta de ASPAYM GRANADA EMPLEO S.L. se concretan en:

a) Respeto a la legalidad y a los valores éticos. Integridad.

b) Protección en el ámbito socio-laboral: procurando el máximo respeto a las personas, facilitando la conciliación de la vida familiar y la actividad laboral dentro de la empresa, respetando el principio de no discriminación e igualdad de oportunidad, protegiendo al trabajador mediante un sistema que asegure su seguridad y salud en el trabajo y estableciendo unas normas que aseguran la correcta utilización de los recursos y bienes de la empresa por parte de todo el personal de la empresa.

c) Protección del Derecho a la intimidad, mediante los sistemas de control de tratamiento de la información adecuados y eficaces que evitan la vulneración de dicho derecho y proporcionen seguridad de la información. Se garantiza la integridad y confidencialidad de los datos que así lo requieran, conforme al principio de protección de los datos confidenciales, secretos y personales respetando el derecho de información, rectificación, además del posible bloqueo y cancelación de los mismos.

d) Respeto al medio ambiente: Los procesos empresariales y productivos se adecuan para favorecer un desarrollo sostenible medioambientalmente, optimizando el uso de los recursos naturales y reduciendo la contaminación.

e) Imagen y reputación corporativa: para su buen mantenimiento, todo el personal de la empresa debe abstenerse de hacer uso particular de la marca e imagen de la empresa, limitando el uso de ellas en los casos en que forme parte de sus tareas laborales. La empresa se desvincula totalmente de las opiniones personales del trabajador respecto de la organización en foros sociales.

f) Políticas de Anticorrupción y fraude que establecen el compromiso antiblanqueo/antisoborno y conllevan:

- No llevar a cabo oferta, ni aceptar oferta de soborno o práctica corrupta.
- No relacionarse con individuos ni entidades que toleren actuaciones de soborno y corrupción.
- No aceptar regalos en el marco de operaciones comerciales.
- Investigar indicios de comisión de estos delitos en el seno de la empresa para detectarlos y prevenirlos, para lo cual, la empresa dispone de un canal de denuncias para que todos los miembros de la empresa puedan comunicar cualquier incumplimiento o sospecha de incumplimiento de los delitos referidos, así como de un sistema disciplinario a nivel interno para sancionar las posibles infracciones.
- Colaborar activamente con las autoridades en el caso de una posible investigación.

g) Conflictos de intereses: siempre que exista una situación de conflicto de intereses o tenga apariencia de ello, tanto los colaboradores como el personal de la empresa deberán de informar a ésta, así como actuar siempre en interés de la misma.

El modelo de organización y gestión de la empresa conlleva el compromiso de monitorización continua y revisión periódica del mismo con el objetivo de una mejora continua en los mecanismos de control y gestión de riesgos de incumplimiento normativo, así como el compromiso con la información, formación y sensibilización en el cumplimiento normativo.

ASPAYM GRANADA EMPLEO S.L. tiene habilitado un Canal de Comunicaciones a través del cual cualquier persona puede realizar consultas o sugerencias en relación a su Política de Cumplimiento Normativo y al Código Ético que desarrollan sus principios y valores. Las comunicaciones, consultas y notificaciones, deberán realizarse mediante el enlace especificado en el punto 3.2 de esta Compliance Guide.

Toda la información facilitada será tratada de forma confidencial, conforme a la Política de Privacidad de la empresa.

Fdo. D. Antonio Millán Moya