



ENTORNO DE CONTROL ÉTICO

**FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE LUCHAS OLIMPICAS Y DISCIPLINAS
ASOCIADAS**

El presente documento tiene por objeto definir de forma sucinta, el alcance de la implementación en la Federación Española de Luchas Olímpicas y Disciplinas Asociadas (en adelante FEDOLA) , de un sistema de cumplimiento normativo penal, en los términos del artículo 31 bis del Código Penal i y las distintas medidas o “hitos” que se adoptan para dicha implementación efectiva, siempre desde un compromiso por parte de la Presidencia, Junta Directiva , demás órganos de gobierno de FEDOLA , y empleados de un cumplimiento del Código y normativa que se dicta a tales efectos y una participación activa en la prevención o denuncia, en su caso, de las conductas delictivas.

PRIMERO.- FEDOLA consciente de la importancia de dotar la Federación de un entorno en que el desenvolvimiento de su actividades , se realice , dentro de un entorno ético y de una decidida voluntad de cumplimiento normativo ha procedido a implementar una política de Prevención de Riesgos Penales .

Ello, conlleva en primer lugar, la necesidad de redacción y aprobación de un **Código Ético.**

Debe destacarse, que con carácter previo la FEDOLA ya había adoptado un compromiso firme de erradicación de conductas de acoso y violencia sexual en el ámbito de la práctica deportiva federativa, con la adopción de un código de conducta, protocolos de actuación, , delegado de prevención y comité de asesoramiento.

Del mismo modo con carácter previo se había adoptado Código de Buen Gobierno que incluyen medidas idóneas para la prevención de determinados delitos de naturaleza patrimonial.

El nuevo Código de Ético, de contenido más amplio que aquellos, por cuanto abarca la prevención, y denuncia en su caso, de todo tipo de conductas delictivas en las que pudiera incurrir una persona jurídica , constituye complemento de la normativa anterior citada, y deberá de ser difundido entre todos los directivos, trabajadores y proveedores de la FEDOLA.

A tales efectos:

1. Se adjuntará a todos los nuevos contratos laborales o de prestación de servicios que se suscriban por FEDOLA, una cláusula, por la cual se informe a los directivos, trabajadores/empleados cualquiera que sea el tipo de relación que se pacte, laboral o mercantil, de la existencia de Código de Ético que será de obligatorio cumplimiento para todos ellos, facilitándole al firmante un ejemplar de este. Se anexa al siguiente documento, modelo de clausula a suscribir.

2. En todo caso deberá de quedar constancia fehaciente de la información y entrega al empleado.

3. Se comunicará, su existencia y contenido a los trabajadores/empleados y directivos que ya estén desempeñando sus funciones en la FEDOLA, la adopción por la Federación de un Código Ético sin perjuicio de que se establezca un canal de accesibilidad a éste, a través de la página web.

4. Se establecerá como canal de comunicación/accesibilidad a todos aquellos que, de modo directo o indirecto, mantengan relación con FEDOLA, así como de terceros, del Código de Ético (Ética Corporativa), a través de la página web de FEDOLA <https://www.felucha.com/>

5. La FEDOLA deberá, también mantener o emprender acciones formativas en la materia bajo la supervisión del órgano de control (a título de ejemplo enumerativo envió de píldoras informativas a trabajadores o terceros que se relaciones con la FEDOLA por correo electrónico , charlas etc...).

SEGUNDO.- A fin de que tal declaración de principios, así como el Código Ético, no se convierta en una mera declaración formal ; esto es, con el fin de dar realidad a la misma, se establecerá un **Régimen Disciplinario Sancionador**, que deberá de adecuarse la convenio regulador que sea de aplicación

La aceptación expresa por los directivos y trabajadores del Código Ético, supondrá que las conductas contrarias a dicho Código Ético podrán considerarse transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, a los efectos de los prevenido en el artículo 54.2 d) del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de que la conducta puede constituir falta leve, grave o muy grave de las previstas en el Convenio colectivo de aplicación. Por lo que dichas trasgresiones podrán ser sancionadas en los términos previstos en el Convenio de aplicación y en su caso Estatuto de los Trabajadores previa tramitación del oportuno expediente sancionador, y en atención a la gravedad de los hechos y demás circunstancias concurrentes .

TERCERO.- Corresponde a todos los directivos, cualquiera que sea su área de función, adoptar las medidas de **prevención** necesarias en evitación de conductas dolosas o imprudentes de aquellas personas vinculadas a FEDOLA en los distintos niveles:

- Nivel 1: Presidencia, Junta Directiva , demás órganos de gobierno de la FEDOLA.
- Nivel 2: Empleados de la FEDOLA.
- Nivel 3: Autónomos; Trabajadores subcontratados; Proveedores; Clubs ; Federaciones autonómicas integradas , en su caso.

Sin perjuicio de adoptar de forma inmediata las facultades que le correspondan para prevenir o evitar las conductas constitutivas de ilícito penal-dolosas o

imprudentes-, deberá poner tal circunstancia en conocimiento inmediato del Compliance Officer y de la dirección de la FEDOLA.

A estos fines se entiende por Dirección de la FEDOLA:

1. Los representantes legales de FEDOLA.
2. Los miembros de la Junta Directiva y demás Órganos de Gobierno de la FEDOLA, integrados en los distintos comités.
3. Secretaría General de la FEDOLA.

CUARTO.- Se crea la figura de **Compliance Officer** o Órgano de cumplimiento penal dentro de la estructura de la FEDOLA y que dada su dimensiones se integra dentro de los órganos de gobierno del mismo (comités).

Actúa por delegación del órgano de gobierno y su cometido es la gestión del día a día del Modelo de Prevención de Delitos y supervisar su cumplimiento, llevando a cabo las medidas concretas tendentes a asegurar la adecuada actualización y ejecución del Modelo.

El órgano puede ser unipersonal (Compliance Officer) y / o colegiado (Comité / Comisión de Cumplimiento) y debe ser autónomo e independiente. En cualquiera de los supuestos deberá indicarse quiénes forman parte de éste.

Los miembros del órgano de cumplimiento penal deberán firmar acuerdos de confidencialidad

Se le debe dotar a dicho Compliance Officer , sea unipersonal o comité, de la autonomía e independencia suficiente dada la dimensión de la FEDOLA para que pueda ejercer eficientemente su función, y en evitación de situación de "conflicto de interés":

1. Corresponde al Compliance Officer una función de control en la "prevención" de vulneraciones del Código Ético, así como adoptar las medidas necesarias para poner fin a aquellas conductas que puedan suponer vulneración del mismo cuando tenga conocimiento de su comisión, dando inmediatamente cuenta a la Presidencia u órganos de gobierno de la FEDOLA.
2. Cuando tenga conocimiento de conductas o hechos que pudieran ser constitutivos de ilícito penal sin perjuicio de comunicarlo a la Presidencia y/o Junta Directiva de la FEDOLA deberá dar inmediatamente cuenta a las autoridades competentes, ofreciendo su ayuda a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y Administración de Justicia en cualquier investigación que se inicié.
3. Canalizará las denuncias a través de canal de denuncias y quejas. Para ello es importante que se conserve por medio habilitado idóneo y con la custodia y confidencialidad necesaria, registro de todas las denuncias recibidas e investigaciones realizadas , con la documentación que sea necesaria . El

registro abarcara todas las denuncias recibidas e incluso aquellas que se archiven, motivando, la resolución que se adopte al respecto.

4. En el ámbito disciplinario, proponer, ante el Órgano de Gobierno, la incoación del procedimiento sancionador que en su caso proceda, conforme a lo establecido en el régimen disciplinario , el Convenio Colectivo de aplicación y la normativa laboral vigente.

5. Deberá velar por la difusión y conocimiento a todos los directivos , empleados y terceros que se relacionen con la FEDOLA del Código de ética Corporativa.

6. En el caso en que se constituya un comité específico, sería deseable, la reunión la menos trimestral del mismo, sin perjuicio de las reuniones extraordinarias que sean precisas por los acontecimientos. Así como es deseable, elaborar un Informe Anual sobre el funcionamiento modelo de prevención y elevarlo al Órgano de Gobierno para su revisión y conformidad.

7. La personas/as designadas sería aconsejable, tuvieran:

- Conocimiento del funcionamiento interno de la FEDOLA.
- Formación y competencia necesaria.
- Facilidad en la gestión de conflictos.
- No estuvieran condenados por delito

8. Conflicto de interés: en el caso que la persona objeto de denuncia, fuera el propio "Compliance Officer" o persona relacionada con él por relación familiar, o personal de naturaleza análoga , como órgano unipersonal, deberá abstenerse de todo conocimiento y elevar, tan pronto tenga conocimiento de la misma a la Junta Directiva. Si el objeto de la denuncia, fuera un miembro de del Comité (órgano colegiado) o de una persona relacionada con él por relación familiar, o personal de naturaleza análoga, tan pronto se tenga conocimiento de la misma, deberá de abstenerse de todos conocimiento en relación a la misma. Deberá de hacerse constar dicha circunstancia en el expediente correspondiente.

QUINTO.- Se establece un canal de denuncias.

Dicho canal es un mecanismo adecuado para que puedan ponerse en conocimiento del Compliance Officer y los órganos de gobierno de la FEDOLA violaciones del Código de Ética Corporativa, así como de hechos que pudieran ser delictivos. La entrada en vigor de la Ley 2/2023 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 este punto y a fin de que la denuncia pueda ser tanto anónima como nominal, se facilita, no sólo a trabajadores y federados, sino también a terceros que puedan proceder del exterior (clientes, colaboradores, proveedores...), los siguientes medios:

Correo electrónico dirigido a: xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

Este canal estará publicitado en la página web de la FEDOLA <https://www.felucha.com/>. Y será de fácil acceso a través de la página principal

Recibida la denuncia o queja, se iniciará un proceso de investigación interna recabando al efecto las informaciones complementarias y declaraciones de las personas implicadas, conforme al siguiente **PROTOCOLO** :

A) **Requisitos de la comunicación.** En cuanto a la Comunicación por el informante, a fin de garantizar el rigor de la investigación y la confidencialidad en el tratamiento de las Comunicaciones, ésta deberán contener, en la medida en que resulte procedente para la adecuada gestión de las mismas, las siguientes menciones:

a) Datos identificativos del Informante, tales como nombre y apellidos, datos de contacto o lugar seguro a efectos de recibir notificaciones. Así como si formara parte de la estructura de la FEDOLA su puesto o empresa

Lo anterior no resultará de aplicación a aquellas Comunicaciones o Consultas que se hayan realizado de **forma anónima**, que también serán admitidas en el Canal Ético, y en relación con las que se deberá respetar en todo momento la voluntad del Informante de permanecer en el anonimato.

b) Datos identificativos de la Persona o Personas Afectadas por la Comunicación.

c) Hecho o hechos en que consiste la Comunicación, concretando en la medida de lo posible la vulneración de la normativa que se aprecie.

d) Aportación junto a la comunicación de la documentación de la que puede acreditarse los hechos relatado en cuento a la infracción que a la que alcance la Comunicación o designación del archivo donde pueda hallarse dicha documentación.

B) **Acuse de recibo.** Recibida la comunicación se procederá al envío de acuse de recibo de la comunicación al informante, en el plazo de siete días naturales siguientes a su recepción, salvo que ello pueda poner en peligro la confidencialidad de la comunicación.

C) **Evaluación inicial.** Recibida la comunicación, por el órgano específico de su tramitación deberá de evaluarse en primer lugar los hechos objeto de la comunicación, para determinar si su objeto recae dentro de ámbito de aplicación del canal ético:

a) Si los hechos no fueran constitutivos de infracción del Código Ético ni ilícito alguno, carece de toda verosimilitud o fundamento y/o no

contiene información nueva y significativa sobre Comunicaciones previamente resueltas por el órgano de control, se ordenará su archivo inmediato, de lo que se dará traslado al Informante y procederá a la eliminación o se anonimizaran de los datos personales contenidos en la mismas

- b) Sin perjuicio de lo anterior, si de los mismo se desprendiese que se trata de una reclamación de naturaleza laboral, deportiva, o de funcionamiento interno de la Federación se dará., si no lo tuviera ya, conocimiento a la Secretaria General para su tramitación, o bien se procederá a la derivación al órgano competente para su tramitación y/o resolución.
- c) Si los hechos pudiera ser constitutivos de una infracción de protocolo en prevención de conductas de acoso o abuso sexual , se dará cuenta al comité específico para su tramitación.
- d) En todos los demás casos, se acordara la incoación de expediente instructor

D) **Tramitación.**

- a) El plazo máximo para dar respuesta a las actuaciones de investigación, 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 complejidad que requieran una ampliación del plazo, en cuyo caso, este podrá extenderse hasta un máximo de otros tres meses adicionales, adoptándose la correspondiente decisión la efecto, que justifique las razones que concurren para dicha ampliación .
- b) Se podrá a juicio del instructor, cuando lo considere oportuno, mantener la comunicación con el informante y, si se considera necesario, de solicitar a la persona informante información adicional.
- c) Se establece el **derecho** de la persona afectada 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 investigación. La Persona o Personas Afectadas por la Comunicación tendrán a formular las alegaciones y aportar las pruebas que consideren oportunas, respetándose, en todo caso, el derecho al honor y a la presunción de inocencia.
- d) Garantía de la confidencialidad. En aquellos casos en que la comunicación (denuncia/queja) no sea remitida por medio del correo electrónico designado al efectos como canal de denuncia, sino por otros medios que no sean los establecidos; o bien sean remitidas a miembros

del personal no responsable de su tratamiento, al que se habrá formado en esta materia y advertido de la tipificación como infracción muy grave de su quebranto y, asimismo, el establecimiento de la obligación del receptor de la comunicación de remitirla inmediatamente al responsable del Sistema.

E) Conclusión:

Tras la tramitación del oportuno expediente, se dictará resolución con alguno de los siguientes pronunciamientos:

- a) La declaración de la existencia del incumplimiento, en cuyo caso podrá adoptar, entre otras, las siguientes medidas:
 - La corrección inmediata del incumplimiento y la adopción de las medidas de reparación del derecho vulnerado y de prevención de futuros incumplimientos que, en su caso, correspondan.
 - propuesta de adopción de medidas disciplinarias que procedan.

 - Revisión del sistema, para la evitación de nuevas infracciones y adopción de medidas internas procedentes para remediarlo.
- b) El archivo en aquellos casos en que tras la investigación se concluya que no ha existido infracción o incumplimiento del Código Ético.

F) Principios :

- a) Respecto pleno a la confidencialidad, presunción de inocencia, trámite de audiencia, derecho a la honor, intimidad e imagen.
- b) Queda estrictamente prohibida la adopción de Represalias contra cualquier Informante que, de buena fe, efectúe Comunicaciones incluidas, así como también contra aquellas otras personas que puedan asistir al Informante durante la investigación, terceros relacionados con el mismo, así como contra las entidades propiedad del Informante o con las que mantenga cualquier otro tipo de relación en un contexto laboral o profesional. Si el Responsable del Sistema Interno de Información considerase que algún Informante o alguna de las personas o empresas anteriormente mencionadas que, obrando de buena fe, ha sido objeto de alguna Represalia, los autores o responsables de ésta serán investigados y, en su caso, les serán aplicadas las medidas disciplinarias correspondientes
- c) Será de estricta observancia las disposiciones sobre protección de datos personales de acuerdo a lo previsto en el título VI de la referida Ley 2/2023.

En todo caso procederá remisión de la información al Ministerio Fiscal con carácter inmediato cuando los hechos pudieran ser indiciariamente constitutivos de delito. En el caso de que los hechos afecten a los intereses financieros de la Unión Europea, se remitirá a la Fiscalía Europea.

SEXTO.- Para la efectividad del sistema de vigilancia y control, se elabora un **Mapa de Riesgos** con identificación de las actividades en cuyo ámbito puedan ser cometidos los delitos que deben ser prevenidos, y se establecen con carácter enunciativo y no exhaustivo los protocolos o procedimientos a adoptar en la prevención de los mismo.

Dado su carácter enunciativo, la FEDOLA, adoptara cualquier otra medida idónea, que aún no prevista en el protocolo que se adecue a la prevención del ilícito penal, atendiendo a las sugerencias del órganos de cumplimiento normativo y para lo cual se establece una verificación periódica del modelo.

SÉPTIMO.- Se realizará obligatoriamente una **verificación periódica del modelo** y de su eventual modificación siempre:

1. Que se pongan de manifiesto infracciones relevantes de sus disposiciones a través de las denuncias recibidas.
2. Se produzcan cambios en la organización, en la estructura de control o en la actividad desarrollada, que los hagan necesarios.
3. Se produzcan como en la normativa legal, (penal) aplicable , definición e nuevas figuras delictivas, cambios jurisprudenciales... que afecten al mapa de riesgos .
4. Además, y en todo caso, se realizarán una verificación anual del modelo.

Por Compliance Officer / Comité de Cumplimiento deberá de procederse a “Elaborar un Informe Anual sobre el funcionamiento del Modelo de prevención (acciones llevada a cabo, mejoras, actualizaciones, incidentes, etc.) y elevarlo al Órgano de Gobierno para su revisión y conformidad.

En Madrid a 29 de septiembre de 2023

ⁱ Artículo 31 bis del Código Penal

1. En los supuestos previstos en este Código, las personas jurídicas serán penalmente responsables:

a) De los delitos cometidos en nombre o por cuenta de las mismas, y en su beneficio directo o indirecto, por sus representantes legales o por aquellos que actuando individualmente o como integrantes de un órgano de la persona jurídica, están autorizados para tomar decisiones en nombre de la persona jurídica u ostentan facultades de organización y control dentro de la misma.

b) De los delitos cometidos, en el ejercicio de actividades sociales y por cuenta y en beneficio directo o indirecto de las mismas, por quienes, estando sometidos a la autoridad de las personas físicas mencionadas en el párrafo anterior, han podido realizar los hechos por haberse incumplido gravemente por aquéllos los deberes de supervisión, vigilancia y control de su actividad atendidas las concretas circunstancias del caso.

2. Si el delito fuere cometido por las personas indicadas en la letra a) del apartado anterior, la persona jurídica quedará exenta de responsabilidad si se cumplen las siguientes condiciones:

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

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

3.ª los autores individuales han cometido el delito eludiendo fraudulentamente los modelos de organización y de prevención y

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

En los casos en los que las anteriores circunstancias solamente puedan ser objeto de acreditación parcial, esta circunstancia será valorada a los efectos de atenuación de la pena.

3. En las personas jurídicas de pequeñas dimensiones, las funciones de supervisión a que se refiere la condición 2.ª del apartado 2 podrán ser asumidas directamente por el órgano de administración. A estos efectos, son personas jurídicas de pequeñas dimensiones aquéllas que, según la legislación aplicable, estén autorizadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias abreviada.

4. Si el delito fuera cometido por las personas indicadas en la letra b) del apartado 1, la persona jurídica quedará exenta de responsabilidad si, antes de la comisión del delito, ha adoptado y ejecutado eficazmente un modelo de organización y gestión que resulte adecuado para prevenir delitos de la naturaleza del que fue cometido o para reducir de forma significativa el riesgo de su comisión.

En este caso resultará igualmente aplicable la atenuación prevista en el párrafo segundo del apartado 2 de este artículo.

5. Los modelos de organización y gestión a que se refieren la condición 1.ª del apartado 2 y el apartado anterior deberán cumplir los siguientes requisitos:

1.ª Identificarán las actividades en cuyo ámbito puedan ser cometidos los delitos que deben ser prevenidos.

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

3.ª Dispondrán de modelos de gestión de los recursos financieros adecuados para impedir la comisión de los delitos que deben ser prevenidos.

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

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

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

ANEXO I

MODELO DE COMUNICACIÓN Y ACEPTACIÓN CÓDIGO ÉTICO TRABAJADORES

D/Dña
con DNI / NIE , con categoría profesional..... y desarrollando
su actividad en el departamento.....,
durante la relación laboral/profesional/ mercantil con FEDOLA

DECLARA

Primero.- Que en este acto ha recibido la información del contenido del código de ética corporativa el cual a su vez se encuentra publicado para posteriores consultas en la página web de la empresa.

Segundo.- Que queda enterado del presente contenido, el cual establece las normas precisas en materia de responsabilidad penal de las personas jurídicas, para la que desarrolla su actividad laboral.

Tercero.- Que en este acto se compromete a cumplir fielmente las obligaciones contenida en el mismo.

Cuarto.- Que queda obligado a comunicar de forma inmediata al superior jerárquico cualquier actuación del mismo o de un tercero que suponga la violación o que quebrantamiento del contenido del presente código ético.

Quinto.- Que se compromete y obliga durante la duración de su relación laboral/profesional/ mercantil con FEDOLA a comunicar, pudiendo hacer uso del canal denuncias dispuesto al efecto de cualquier conducta de la que pudiera tener conocimiento y que pudiera suponer una violación de las normas establecidas en el presente código y protocolo de actuación para evitar la posible comisión de delitos.

Sexto.- Se informa expresamente a Don..... de la existencia de un Régimen Disciplinario sancionador, por incumplimientos del Código Ético a cuyo cumplimiento viene obligado en virtud del presente contrato. A tales efectos se le comunica que el referido régimen que se encuentra accesible a través de la página web de la empresa.

Madrid adede