

**PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PENALES
DE LA CONFEDERACIÓN ANDALUZA DE EMPRESARIOS
DE ALIMENTACIÓN Y PERFUMERÍA (CAEA)**

ÍNDICE

A) INTRODUCCIÓN.

B) CÓDIGO ÉTICO.

1. Introducción.
2. Objetivo, ámbito de aplicación y difusión del Código Ético.
3. Principios, valores y estándares de comportamiento.
4. Programa de Prevención de Riesgos Penales.
5. Violación del Código Ético.
6. Publicidad del Código.
7. Entrada en vigor.

C) GUÍA DE DEFENSA DE LA COMPETENCIA.

1. Ámbito de aplicación.
 - 1.1. Introducción
 - 1.2. Destinatarios
 - 1.3. Contenido de esta guía
2. Principales normas de la competencia aplicables a CAEA.
 - 2.1. Normativa aplicable
 - 2.2. Conductas prohibidas
 - 2.3. Tipos de acuerdos
 - 2.4. Procesos de investigación
3. Principios básicos que debe observar CAEA en sus actuaciones.
4. Reuniones de la Confederación.
5. Sistemas de información de mercados: estadísticas y estudios.
6. Comunicaciones públicas.
7. Relaciones con terceros.

A) INTRODUCCIÓN.

La Junta Directiva de la Confederación Andaluza de Empresarios de Alimentación y Perfumería (CAEA) aprobó con fecha 13 de febrero de 2020 el nuevo Plan Estratégico de la organización para el periodo de vigencia 2020-2023, que fue ratificado por la Asamblea de CAEA de 18 de junio de 2020.

En el Área de Responsabilidad Social de dicho Plan se contiene como prioridad estratégica potenciar la identificación de CAEA y del sector con valores universales como la responsabilidad, la sostenibilidad, las buenas prácticas, la ética, la transparencia, la credibilidad, el compromiso social y medio ambiental, etc.

Asimismo, como objetivo operativo figura la elaboración e implantación de un Plan de Prevención de Riesgos Penales, Competencia y Protección de Datos, así como un Código Ético de CAEA.

CAEA y Maldonado Pascual & Asociados firmaron un convenio de colaboración en base al cual esta entidad se comprometió a implantar en la Confederación el Programa de Prevención de Riesgos Penales, y a asesorar a la organización en materia de riesgos penales, derecho de la competencia y protección de datos en aquellas cuestiones puntuales que pudieran surgirle a la Confederación. El despacho Maldonado Pascual & Asociados es una firma que cuenta con profesionales con amplia formación jurídica, económica y empresarial y experiencia profesional de más de 25 años.

En este contexto, Maldonado Pascual & Asociados y CAEA han trabajado conjuntamente en la elaboración del presente Programa de Prevención de Riesgos Penales, que básicamente contiene un código ético y una guía de defensa de la competencia, y que se implementará a través de una aplicación informática.

El ámbito de aplicación del Programa está circunscrito a los miembros asociados de la organización, los miembros de los Órganos de Gobierno, Órganos de Gestión, Control y Consulta y los empleados, con independencia de la modalidad contractual que determine su relación laboral, y los colaboradores de la Confederación, todos ellos en tanto que actúan en el ámbito de acción y relación con la Confederación, es decir, son sujetos obligados sólo en el ámbito de las funciones, derechos y deberes que les corresponden en su relación con CAEA en base a los estatutos de la Confederación y correspondientes convenios de adhesión como socios colaboradores miembro.

En cualquier caso, este es un Programa que estará vivo, es decir, abierto a sucesivas modificaciones y adaptaciones según corresponda y aprueben los Órganos de Gobierno de la Confederación.

B) CÓDIGO ÉTICO.

1. Introducción

La Confederación Andaluza de Empresarios de Alimentación y Perfumería (CAEA), en adelante Confederación, como así se recoge en sus Estatutos, es una organización empresarial de carácter confederativo e interprovincial cuyo ámbito territorial de actuación es la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Dotada de personalidad jurídica y plena capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines, se rige en su organización y funcionamiento por principios democráticos.

La Confederación tiene como fines fundamentales entre otros:

- a) La representación, coordinación, gestión, fomento y defensa de los intereses generales y comunes de sus miembros.
- b) Propiciar el desarrollo económico dentro de su ámbito de actuación como medio de lograr una situación social cada vez más justa.
- c) La defensa del sistema de empresa privada y economía de libre mercado, y la promoción de la unidad y la integración empresarial.
- d) La promoción y fomento del sector alimentario en el mercado nacional e internacional.
- e) La promoción de la formación entre los trabajadores de sus empresas asociadas, así como la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios, siendo los medios típicos de acción, la negociación colectiva laboral, el planteamiento de conflictos colectivos de trabajo, el diálogo social y la participación institucional en los organismos públicos de las administraciones laborales.

En la consecución de sus objetivos resulta indispensable por parte de la Confederación el respeto a las normas y a los principios de claridad y transparencia, para ello, resulta fundamental impulsar y potenciar la cultura de cumplimiento ético, obligacional y normativo, resultando necesario en el desarrollo de la misma la dotación de un Código Ético propio.

Asimismo, el Plan Estratégico de CAEA contempla entre sus prioridades y objetivos potenciar la identificación de CAEA y el sector con valores universales como la responsabilidad, la sostenibilidad, las buenas prácticas, la ética, la transparencia, la credibilidad, el compromiso social y el medio ambiental, etc.

El presente Código Ético (en adelante Código) fue aprobado por la Junta Directiva de la Confederación en fecha 14 de abril de 2021 para recoger los principios éticos y los valores que deben inspirar las conductas y comportamientos de todas las organizaciones y entidades que integran CAEA, así como de todos aquellos empleados y colaboradores que operan con la Confederación, tanto interna como externamente, teniendo presente la legislación que le resulta de aplicación y, en especial, la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, el cual ha sido recientemente reformado por la Ley Orgánica 1/2019, de 20 de febrero y por la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo.

Para su elaboración se ha contado con el asesoramiento técnico y jurídico de Maldonado Pascual & Asociados como firma designada para la implantación del Programa de Gestión de Riesgos Penales en la Confederación Andaluza de Empresarios de la Alimentación y Perfumería (CAEA).

En este sentido, el Código representa un elemento esencial del modelo de organización, gestión y control (modelo de prevención de riesgos penales) previsto en el artículo 31 bis del Código Penal, en cuanto integra dicho modelo sobre el programa de información y comunicación de los valores y reglas de comportamiento de la Confederación.

Con la adopción del presente Código, la Confederación se propone definir y aplicar un conjunto de normas que serán objeto de control por parte de los correspondientes órganos, con el fin de que todos aquellos que interactúan con la misma tengan un comportamiento adecuado.

2. Objetivo, ámbito de aplicación y difusión del Código Ético

2.1 Objetivo del Código Ético

El presente Código tiene por objetivo establecer las líneas de conducta que deben aplicarse para la consecución de los fines estatutarios de CAEA, procurando en todo momento el desarrollo de un comportamiento profesional, ético y responsable por todos los miembros, trabajadores, colaboradores y proveedores de la Confederación.

Este Código podrá estar sujeto a ampliaciones y modificaciones, en la medida en que éstas sean propuestas por los miembros de la Confederación y resulten aprobadas por los órganos competentes para ello.

2.2 Ámbito de aplicación

Son sujetos directamente obligados por el presente Código, en tanto que actúan en el ámbito de acción y relación con la Confederación, los miembros asociados de la organización, los miembros de los Órganos de Gobierno, Órganos de Gestión, Control y Consulta y los empleados, con independencia de la modalidad contractual que determine su relación laboral, y los colaboradores de la Confederación.

Los sujetos obligados lo serán en el ámbito de las funciones, derechos y deberes que les corresponden en su relación con CAEA en base a los estatutos de la Confederación y correspondientes convenios de adhesión como socios colaboradores miembro.

2.3 Aceptación y cumplimiento

Los sujetos directamente obligados tienen el deber de conocer las disposiciones contenidas en el Código y respetarlas, contribuyendo a su aplicación y promoción, señalando las eventuales carencias y posibles incumplimientos que haya conocido.

Todos los sujetos obligados están supeditados al cumplimiento de las siguientes obligaciones:

- Conocer las disposiciones contenidas en el Código y respetarlas, tomar sus decisiones conforme a los principios y a las políticas que emanan del mismo, y contribuir a su aplicación y promoción.
- Comunicar de forma responsable cualquier indicio de existencia de actuaciones que contravengan lo dispuesto en el Código a través del canal habilitado para ello.

A tal efecto, estos sujetos podrán en cualquier momento, solicitar aclaraciones sobre el contenido del Código al órgano designado por la Confederación.

Asimismo, la Confederación cuidará y favorecerá constantemente la difusión del presente Código y de sus respectivas actualizaciones, tanto entre los sujetos obligados como respecto de aquellos otros con los que

mantenga o pueda mantener relaciones. Entre estos últimos señalar: administraciones y autoridades públicas, colaboradores, proveedores, suministradores, trabajadores de empresas contratadas o subcontratadas, bancos e instituciones financieras, compañías de seguro, auditores e inspectores privados, sindicatos, asociaciones y grupos de interés de la comunidad local, medios de comunicación, universidades, centros de investigación y/o enseñanza etc.

Ningún sujeto obligado podrá justificar una conducta que atente contra el Código o desarrollar una mala práctica amparándose en el desconocimiento del contenido del mismo.

La inobservancia por parte de los sujetos obligados de las normas contenidas en el Código podría dar lugar a la apertura e inicio de los procedimientos previstos.

3. Principios, valores y estándares de comportamiento

3.1 Principios

Todos los sujetos obligados por el presente Código son responsables de conocer y cumplir las leyes y normativas aplicables a las funciones que desempeñan dentro de la Confederación según su ámbito de responsabilidad, debiendo cumplir sus funciones y obligaciones con pleno respeto a los procedimientos establecidos para el desarrollo de sus actuaciones.

En caso de duda en la interpretación del presente Código podrán solicitar ayuda comunicándose con la figura del Responsable de Cumplimiento designado por la Confederación.

Además de cumplir con lo dispuesto en el Código, todos los sujetos obligados deberán acreditar en todo momento un comportamiento ético e íntegro en todas sus actuaciones, evitando que cualquier conducta que pudiesen desarrollar, aunque esta no resultase contraria a la Ley, pudiera perjudicar y afectar negativamente a la imagen, reputación e intereses de la Confederación.

Respeto por la Ley

Los sujetos obligados por este Código están obligados a cumplir las leyes vigentes y a asumir y reconocer como propios los principios y valores recogidos en el mismo.

Todos los miembros de los Órganos de Gobierno, de los Órganos de Gestión, Control y Consulta y empleados de la Confederación se comprometen a no realizar conductas, comportamientos o prácticas que puedan considerarse ilegales, delictivas o poco éticas en el desarrollo de sus relaciones con colaboradores, proveedores, autoridades públicas, etc.

De esta forma, el primer compromiso de todos miembros de los Órganos de Gobierno, de los Órganos de Gestión, Control y Consulta y de los empleados de la Confederación debe ser el de cumplir en todo momento la legalidad vigente, con especial énfasis respecto de aquellas conductas que puedan derivar en responsabilidad penal de la Confederación conforme a lo dispuesto en el Código Penal español vigente o en cualquier otra previsión al respecto que, en el futuro pudiese sustituirlo o complementarlo.

En todas las relaciones con autoridades y representantes públicos los miembros de los Órganos de Gobierno, de los Órganos de Gestión, Control y Consulta y los empleados de la Confederación actuarán siempre de manera respetuosa y de acuerdo a lo que establezca la legalidad aplicable para promover y defender los intereses legítimos de la misma.

7

Honestidad, transparencia y confianza

Los miembros de los Órganos de Gobierno, de los Órganos de Gestión, Control y Consulta y los empleados de la Confederación deberán ser honestos, transparentes y dignos de confianza en todas sus relaciones con colaboradores, proveedores y resto de empleados, quedando obligados a proteger la confidencialidad de la información a la que tuvieran acceso, manteniendo un comportamiento íntegro en materia de protección de datos personales.

Integridad

Los miembros de los Órganos de Gobierno, de los Órganos de Gestión, Control y Consulta y los empleados de la Confederación habrán de comportarse siempre con la máxima integridad en su ámbito profesional, rechazando cualquier tipo de práctica que pudiera ir contra ella. En ningún caso aceptarán u ofrecerán prebendas, regalos u obsequios realizados con el ánimo de influir en la toma de decisiones que afecten a la Confederación. En cualquier caso, actuarán conforme al Protocolo de Aceptación y Ofrecimiento de Regalos y Obsequios implantando por la Confederación.

Manifiestarán de forma escrita la posible existencia de conflicto de intereses, conforme al documento habilitado al efecto, cuando en el ejercicio de sus funciones pudiese sobrevenir una contraposición entre el interés personal y el de la Confederación. Los conflictos de intereses aparecen en aquellas circunstancias donde los intereses personales de los miembros de los Órganos de Gobierno, de los Órganos de Gestión, Control y Consulta y los empleados de la Confederación, de forma directa o indirecta, interfieren en el cumplimiento recto de sus deberes y responsabilidades profesionales o los involucran a título personal en alguna transacción u operación económica de la Confederación.

Cuando uno de los miembros de los Órganos de Gobierno, de los Órganos de Gestión, Control y Consulta o de los empleados de la Confederación se encuentre en una situación de conflicto de intereses deberá ponerlo en conocimiento del órgano correspondiente de forma escrita y no tomar ninguna decisión sobre el asunto en el que exista conflicto. Si dicho órgano una vez estudiado el posible conflicto de intereses le da la orden de proceder a la toma de decisiones, estas serán adoptadas en la forma que objetivamente mejor convenga a los intereses de la Confederación.

A la hora de permitir a un miembro de los Órganos de Gobierno, de los Órganos de Gestión, Control y Consulta o a un empleado de la Confederación en situación de conflicto de intereses tomar la decisión en la que exista dicho conflicto, el órgano correspondiente tendrá en cuenta no sólo la integridad y objetividad de la persona que vaya a decidir, sino también la posible afección a la imagen de la Confederación.

Desde la Confederación no se realizarán donaciones o aportaciones de ninguna naturaleza a partidos políticos, federaciones, agrupaciones, ni entidades de carácter público o privado, cuya actividad esté relacionada con la actividad política, ni participará de forma directa o indirecta en ninguna organización cuya finalidad sea exclusivamente la financiación de aquéllas.

3.2 Valores y estándares de comportamiento

3.2.1 Compromiso con las personas

a. Derechos humanos

La Confederación respeta y fomenta el respeto a la dignidad y la no discriminación de las personas, rechazando cualquier conducta o comportamiento que fomente o incite directa o indirectamente a la hostilidad, discriminación o violencia por motivos de ideología, raza, religión, creencias, sexo, identidad sexual, razones de género, enfermedad o discapacidad.

Quedan absolutamente prohibidas las actuaciones de abuso de autoridad, acoso físico o psicológico, así como cualquier otra conducta que pueda generar un ambiente de trabajo hostil.

b. Derecho al secreto de las comunicaciones y a la intimidad. Deber de secreto

La Confederación se compromete a no divulgar datos de carácter personal de sus asociados, empleados, colaboradores y terceros, salvo consentimiento de los interesados y en los casos de obligación legal o cumplimiento de resoluciones judiciales o administrativas. En ningún caso tales datos de carácter personal podrán ser tratados para fines distintos de los legal o contractualmente previstos.

La Confederación tiene acceso a información de asociados que se facilita bajo el compromiso de confidencialidad por lo cual asume el compromiso de no divulgar y proteger la misma.

Respetando siempre las restricciones a la divulgación de información clasificada como confidencial, la Confederación está plenamente comprometida con la transparencia en sus actuaciones.

Con carácter general, los miembros de los Órganos de Gobierno, los Órganos de Gestión, Control y Consulta y los empleados deben guardar secreto profesional respecto a cuantos datos o información no públicos conozcan como consecuencia del ejercicio de su actividad en la Confederación, ya procedan o se refieran a asociados, colaboradores, proveedores, empleados o a cualquier otro tercero. Dichos datos o información deberán utilizarse exclusivamente para el desempeño de los fines de la Confederación y no podrán facilitarse más que a aquellos otros profesionales que necesiten conocerla para la misma finalidad y se abstendrán de usarla en beneficio propio.

Los miembros de los Órganos de Gobierno, los Órganos de Gestión, Control y Consulta y los empleados, no utilizarán en propio beneficio o en el de familiares o conocidos, una posible información interna de la Confederación. Esta obligación de secreto permanece aun cuando el

miembro o empleado deje de formar parte de la Confederación y comprenderá la obligación de devolver cualquier material relacionado con la misma que tenga en su poder en el momento del cese de su relación con la Confederación.

c. Compromiso con la seguridad y salud de las personas

La Confederación velará por garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para todos sus profesionales, adoptando cuantas medidas sean razonables para maximizar la prevención de riesgos laborales.

La Confederación se compromete a cumplir y respetar la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, facilitando para ello los medios necesarios para el desempeño de las funciones propias con las medidas de seguridad e higiene adecuadas.

Todos los empleados serán responsables de respetar y cumplir con las reglas y medidas de seguridad y salud establecidas por la legislación aplicable, así como cualesquiera otras que establezca la Confederación a través de sus servicios de prevención externos.

10

3.2.2 Compromiso con los asociados

La Confederación considera prioritaria la satisfacción de sus asociados, por lo que la transparencia e integridad en el trato dispensado a los mismos y la calidad en su atención han de ser fines en sí mismos para todos los integrantes de los Órganos de Gobierno, Órganos de Gestión, Control y Consulta y empleados.

La Confederación tiene establecido como objetivo fundamental satisfacer a sus asociados para los que se ofrecerá una información clara y veraz, con un trato personalizado y con un ágil sistema de comunicación.

3.2.3 Compromiso con los proveedores

La Confederación pondrá el máximo esfuerzo en conocer en profundidad el comportamiento y práctica de los proveedores, seleccionando a aquellos que además de ofrecer las mejores condiciones económicas, compartan los valores y principios descritos en el presente Código. En cualquier caso, la Confederación se reserva la facultad de resolver cualquier relación contractual con aquellos proveedores para los que se contraste la existencia de incumplimientos del Código.

3.2.4 Compromiso con el medio ambiente

La Confederación se compromete a respetar y proteger el medio ambiente fomentando las iniciativas que promuevan mayor responsabilidad ambiental y favoreciendo el desarrollo de tecnologías respetuosas con el mismo.

3.2.5 Compromiso con los medios de comunicación

Las relaciones con los medios de comunicación e información quedarán reservadas a las personas expresamente delegadas de conformidad con los procedimientos internos de la Confederación.

La comunicación hacia el exterior debe seguir los principios de la verdad, la corrección, la transparencia, la prudencia y debe además estar dirigida a difundir los programas y proyectos de la Confederación. Las relaciones con los medios de comunicación deben estar caracterizadas por el respeto a las leyes, al presente Código y a los procedimientos vigentes con objeto de cuidar y promover la imagen de la Confederación en el ámbito público.

11

4. Programa de Prevención de Riesgos Penales

La Confederación ha decidido implementar un Programa de Prevención de Riesgos Penales al objeto de minimizar el riesgo de imputación penal de la persona jurídica por no haber adoptado mecanismos de supervisión, vigilancia y control de su actividad, además de evitar aquellos comportamientos irregulares o delictivos en los que la persona jurídica pueda verse afectada como responsable civil subsidiaria.

El artículo 31 bis del Código Penal en su apartado 1 señala los supuestos en los que las personas jurídicas resultan 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.

Por su parte el apartado 2 del mencionado artículo establece las condiciones que deben cumplirse para que en el caso de que el delito fuera cometido por las personas indicadas en la letra a) la persona jurídica quedará exenta de responsabilidad:

1.º 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.º 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.º Los autores individuales han cometido el delito eludiendo fraudulentamente los modelos de organización y de prevención y

4.º 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.º

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.

La implantación del Programa de Prevención de Riesgos Penales se ha realizado en función de la actividad específica de la Confederación, de su organización, del personal que ejerce funciones de representación, administración, dirección, gestión o control y en general de todo el personal contratado o que pueda ser contratado, con carácter indefinido o temporal y de todos aquellos que actúan en nombre o por cuenta de la Confederación.

4.1 Sistema preventivo

4.1.1 Identificación de delitos

En el Código Penal se establece en términos de numerus clausus los supuestos delictivos de los que pueden ser responsables las personas jurídicas.

En concreto estas figuras delictivas son las siguientes:

- ✓ Tráfico ilegal de órganos humanos (art 156 bis)
- ✓ Trata de seres humanos (art 177 bis)
- ✓ Relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores (art 189 bis)
- ✓ Descubrimiento y revelación de secretos (art 197)
- ✓ Estafas (art 248)
- ✓ Frustración de la ejecución (art 257)
- ✓ Insolvencias punibles (art 259)
- ✓ Daños informáticos (art 264)
- ✓ Relativos a la propiedad industrial (art 273)
- ✓ Relativos al mercado y a los consumidores (art 278)
- ✓ Corrupción en los negocios (art 286 bis)
- ✓ Receptación y blanqueo de capitales (art 298)
- ✓ Financiación ilegal de los partidos políticos (art 304 bis)
- ✓ Contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social (art 305)
- ✓ Contra los derechos de los trabajadores (art 311)
- ✓ Contra los derechos de los ciudadanos extranjeros (art 318 bis)
- ✓ Sobre la ordenación del territorio y el urbanismo (art 319)
- ✓ Contra los recursos naturales y el medio ambiente (art 325)
- ✓ Relativos a la energía nuclear y a las radiaciones ionizantes (art 343)
- ✓ Provocado por explosivos y otros agentes (art 348)
- ✓ Contra la salud pública (art 359)
- ✓ De la falsificación de monedas y efectos timbrados (art 386)
- ✓ De la falsificación de tarjetas de crédito y débito y cheques de viaje (art 399 bis)
- ✓ Cohecho (art 427)
- ✓ Abuso de mercado (art 285 bis)
- ✓ Malversación de caudales públicos (art 432 a 434)
- ✓ Terrorismo (art 580 bis)

Dentro del grupo de figuras delictivas expuestas y que resultan susceptibles de atribuirse a las personas jurídicas, no todas ellas se identifican en el ámbito de las actuaciones desarrolladas por la Confederación, por lo que el Programa de Prevención de Riesgos Penales implantado recoge únicamente aquellos delitos cuya observancia puede presentarse.

4.1.2 Identificación de actividades de riesgo y órganos afectos

Para cada una de las figuras delictivas, el Plan de Prevención de Riesgos Penales identifica las actividades o procesos de riesgo que pueden ocasionar su comisión, así como los órganos de la Confederación en los que resulta posible su ocurrencia. Para la determinación de las diferentes actividades de riesgo han sido analizadas la totalidad de actividades que desarrolla la Confederación y la forma en la cual son realizadas las mismas.

4.1.3 Sistema de controles

El Programa de Prevención de Riesgos Penales implantado contempla la ejecución de un conjunto de medidas de autocontrol (prevención y detección) sobre las actuaciones y la toma de decisiones por parte de los diferentes Órganos de la Confederación, cuya finalidad es por un lado prevenir la comisión de actuaciones irregulares o delictivas en el ámbito de las actividades de riesgo definidas y por otro lado mitigar el impacto de la materialización de los riesgos.

Estas medidas de control han sido diseñadas sobre la base de 3 premisas fundamentales:

- a) Que el comportamiento desarrollado por los miembros de los Órganos de Gobierno, Órganos de Gestión, Control y Consulta y los empleados sea éticamente aceptable.
- b) Que las actuaciones y toma de decisiones sean legalmente válidas.
- c) Que las personas encargadas de ejecutar dichas medidas de control estén dispuestos a asumir la responsabilidad aparejada a las mismas.

La Confederación estructura la prevención de riesgos penales tomando como base los siguientes controles preventivos generales, sin perjuicio de los controles específicos vinculados a cada una de las actividades de riesgo identificadas.

Uno. Segregación de funciones

Para cada uno de los procesos que se desarrollan en la Confederación, se sigue un criterio de segregación de funciones entre los diferentes órganos. La proposición, supervisión y adjudicación se diferencia en lo posible entre los distintos órganos, si bien la toma de decisiones se encuentra concentrada en la figura del Presidente.

Dos. Auditorías específicas

La Confederación realiza una auditoría externa de carácter económico-fiscal en la que se revisan por parte de auditores colegiados los procedimientos de control interno en cuanto a lo que afecte o pueda afectar a la imagen fiel de los estados financieros de cada uno de los ejercicios.

Tres. Política sobre Protección de Datos

Existe una instrucción general sobre seguridad de la información denominada Política de Seguridad sobre la Protección de Datos de Carácter Personal de obligado cumplimiento para todos los miembros de los Órganos de Gobierno, Órganos de Gestión, Control y Consulta y los empleados, en donde se establece la política general en materia de protección de seguridad de la información en cumplimiento de la legislación vigente.

4.1.4 Análisis y evaluación de Riesgos. Mapa de riesgos penales

Para cada uno de los delitos en cuya comisión pueda verse afectada la Confederación y más concretamente para cada una de las actividades o procesos de riesgo identificados, atendiendo al sistema de controles implantado en el Programa de Riesgos Penales, se ha realizado un análisis y evaluación de riesgos materializado en la asignación de valores para la probabilidad de ocurrencia de cada actuación irregular o delictiva y para sus consecuencias en términos de impacto.

Las variables básicas que han sido tomadas de forma ponderada para la construcción de la probabilidad de ocurrencia de los delitos inventariados son las siguientes:

- * Valoración de las medidas de controles disponibles y materialización de su evidencia por parte de la Confederación.
- * Representatividad de la actividad o proceso de riesgo en la actividad de la Confederación.
- * Factor humano asociado a cada una de las actividades o procesos de riesgo.
- * Histórico de la Confederación respecto de cada uno de los delitos inventariados.

Para la determinación de las consecuencias que ocasiona la imputación de la Confederación por la comisión de las diferentes figuras delictivas inventariadas se han considerado las siguientes variables igualmente ponderadas:

- * Las correspondientes sanciones impuestas por el Código Penal por la tipificación de las conductas delictivas cometidas.
- * El impacto reputacional que la comisión del delito tendría en los Grupos de Interés de la Confederación.

Los resultados obtenidos han sido expresados en forma de un Mapa de Riesgo (matriz de riesgo) para cada una de las actividades o procesos de riesgo asociados a los delitos inventariados y muestran una visión en conjunto del análisis y evaluación de riesgos que permite comparar la valoración de cada actividad o proceso de riesgo con todas las demás, asegurando en todo caso el principio de proporcionalidad.

4.1.5 Control, seguimiento y auditoría

Control

Corresponderá a la figura del Responsable de Cumplimiento controlar la implantación, desarrollo y cumplimiento de la estructura de controles definida en el Programa de Riesgos Penales, para lo cual gozará de las facultades necesarias de iniciativa y control para vigilar el funcionamiento, la eficacia y el cumplimiento del Programa.

Seguimiento y actualización

El Programa de Prevención de Riesgos Penales es objeto de seguimiento y actualización continua. Por lo que respecta a la actualización y modificación del mismo se realizará en todo caso cuando se pongan de manifiesto infracciones relevantes o cuando se produzcan cambios en la organización, en la estructura de control o en la actividad desarrollada por la Confederación.

Sobre estas actuaciones se informará periódicamente a la Junta Directiva y si se considera conveniente a la Asamblea General.

La Confederación supervisará periódicamente el cumplimiento y la eficacia del Programa de Prevención de Riesgos Penales.

Con independencia de los informes periódicos que se remitan sobre el seguimiento y actualización de la aplicación del Programa de Prevención de Riesgos Penales, se informará convenientemente por parte del Responsable de Cumplimiento a la Junta Directiva y esta a su vez a la Asamblea General si lo considera conveniente en relación a la supervisión del mismo, completando el informe con una memoria de actuación en la que se aportará información sobre diferentes indicadores de la actividad desarrollada.

Todas las actualizaciones del Programa de Prevención de Riesgos Penales estarán documentadas quedando en todo momento constancia de su realización.

Auditoría

La Confederación evaluará, al menos una vez al año, mediante la realización de una auditoría externa, el cumplimiento y la eficacia del Programa de Prevención de Riesgos Penales.

4.2 Responsable de Cumplimiento

Es el órgano de supervisión, vigilancia y control de la prevención de eventuales infracciones penales en la Confederación; el órgano interno encargado de asegurar la observancia del Programa de Prevención de Riesgos Penales e informar a la Junta Directiva en relación con el riesgo de incumplimiento.

Competencias

- ✓ Facilitar y controlar la difusión del presente Código entre quienes corresponda y en los portales de información de la Confederación.

Todas las personas obligadas por el presente Código han de conocer y entender el mismo.

- ✓ Diseñar, implantar y hacer cumplir las medidas de control de prevención y detección contenidas en el Programa de Prevención de Riesgos Penales al objeto de evitar, prevenir y detectar conductas de incumplimiento.
- ✓ Desarrollar una labor continua de identificación, análisis, gestión y control de los riesgos asociados a las diferentes actividades desarrolladas por la Confederación, documentando sus resultados y

actualizando el inventario de delitos, el mapa de procesos y actividades de riesgo y las medidas de control.

- ✓ Garantizar la comunicación efectiva de los mecanismos de control a los diferentes miembros de los Órganos de Gobierno, Órganos de Gestión, Control y Consulta y empleados.
- ✓ Documentar la ejecución de las medidas de vigilancia y control, conservando dicha documentación en soporte seguro.
- ✓ Supervisar el funcionamiento y cumplimiento del Programa de Prevención de Riesgos Penales, responsabilizándose de su adecuada organización y eficaz gestión.
- ✓ Informar a la Junta Directiva sobre la ejecución del Programa de Prevención de Riesgos Penales, mediante la puesta a disposición de informes periódicos.

En el desarrollo de esta competencia tendrá total libertad de comunicación con la Junta Directiva.

- ✓ Proponer su asesoramiento por terceros, a cargo de la Confederación, para el ejercicio de sus competencias cuando se considere oportuno.
- ✓ Facilitar el acceso al Canal de Denuncias garantizando la confidencialidad del denunciante.
- ✓ Recepcionar las denuncias recibidas a través del Canal de Denuncias, proceder a su tramitación, instrucción e investigación cuando en las mismas se recojan conductas constitutivas de posibles incumplimientos o infracciones, recopilando para ello toda la información necesaria de los procesos investigados o a su archivo cuando no sean constitutivas de infracciones irregulares o delictivas
- ✓ Solicitar la aplicación de las correspondientes medidas en los supuestos de detección de conductas irregulares y proponer la aplicación de las medidas correctoras que considere oportunas
- ✓ Comunicar a las autoridades a través del Órgano que corresponda aquellos hechos que sean constitutivos de un delito o infracción administrativa

- ✓ Informar periódicamente a la Junta Directiva sobre su propia actividad y sobre la aplicación del Programa de Prevención de Riesgos Penales.
- ✓ Fomentar entre todos los Órganos de la Confederación una verdadera cultura empresarial de ética y cumplimiento con la legalidad.

Para el desarrollo de estas competencias el Responsable de Cumplimiento tiene plena autonomía e independencia, en base a lo cual está facultado para:

* Requerir a cualquier miembro de los Órganos de Gobierno, Órganos de Gestión, Control y Consulta o empleados la aportación de la documentación que considere necesaria para el ejercicio de sus competencias.

* Solicitar en nombre de la Confederación, a cualquier tercero que tenga relaciones con ella: asociados, proveedores, administraciones públicas, entidades financieras, profesionales independientes etc. información o documentación que la Confederación esté autorizada a reclamar y que sea necesaria para el desarrollo de posibles investigaciones que tenga que llevar a cabo.

19

Medios

Para el correcto ejercicio de sus competencias la figura del Responsable de Cumplimiento deberá contar con conocimientos suficientes, pudiendo ser asesorado por terceras personas especialistas en la materia. El Responsable de Cumplimiento debe poseer acceso nítido e inmediato a la información de la Confederación y a todas las funciones y procesos que se desarrollen en la misma.

Deberá disponer de los medios técnicos adecuados para el desarrollo de sus funciones.

5. Violación del Código Ético

5.1 Obligación de informar

Los miembros de los Órganos de Gobierno, Órganos de Gestión, Control y Consulta y los empleados están obligados a informar de cualquier infracción, presunta o real, que conozcan, teniendo además la

obligación de actualizar la información relativa a ésta si llegan a su poder hechos nuevos que amplíen la misma.

Asimismo, cualquier miembro de los Órganos de Gobierno, Órganos de Gestión, Control y Consulta o empleado que resulte investigado, inculpado o acusado en un proceso judicial penal en el ejercicio de sus funciones o relacionado con el ámbito laboral en el que desempeña su actividad, deberá informar de este hecho mediante carta certificada o correo electrónico a la dirección comunicacion@caea.es, dentro de los siete días siguientes a la recepción de la notificación policial o judicial.

5.2 Canal de Denuncias

La Confederación ha establecido un Canal de Denuncias para facilitar y garantizar la comunicación de cualquier incumplimiento del presente Código o del Programa de Prevención de Riesgos Penales por parte de las personas interesadas, con las suficientes garantías y sin riesgos de represalias para el comunicante. A tal efecto la Confederación dispone de un Protocolo de Actuación en caso de Detección de Irregularidades, de obligado cumplimiento por todos los miembros de los Órganos de Gobierno, Órganos de Gestión, Control y Consulta y empleados.

Las personas directamente obligadas por este Código o los terceros que detecten algún posible incumplimiento podrán remitir sus denuncias directamente a la figura del Responsable de Cumplimiento, por cualquiera de las siguientes vías:

a) A través de la dirección de correo electrónico

caea@caea.es

b) A través de la dirección postal siguiente

Avenida de Hitasa, 38. Edificio Toledo I. 1ª. Mód. 13 CP: 41006 Sevilla

La Confederación garantiza a todas aquellas personas o entidades que presenten denuncia alguna, la confidencialidad de su identidad, salvo cuando haya de ser identificado ante las autoridades de acuerdo con lo establecido en las Leyes.

Igualmente, la Confederación garantizará que nunca se tomarán represalias contra cualquiera que de buena fe ponga en su conocimiento una posible vulneración del presente Código o del

Programa de Prevención de Riesgos Penales, solicitándole su colaboración en las posibles investigaciones que pudieran cursarse.

5.3 Sistema de gestión de denuncias

La Confederación dispondrá de una base de datos con nivel de seguridad alto, en la que quedarán registradas todas las denuncias recibidas, así como cualquier decisión y/o acción que se adopte en relación a las mismas.

5.4 Recepción de denuncias

Todos los miembros de los Órganos de Gobierno, Órganos de Gestión, Control y Consulta y los empleados tienen la obligación de poner en conocimiento del Responsable de Cumplimiento cualquier dato o indicio de que pueda haberse cometido o pueda cometerse un delito o irregularidad en el ámbito de las actividades de la Confederación.

Para ello utilizarán cualquier canal de comunicación de los establecidos para el Canal de Denuncias. En cualquier caso, se promoverá que la comunicación sea formulada nominalmente (identificación del comunicante) garantizándose su confidencialidad. No obstante, el hecho de que se promuevan denuncias nominales no significa que las denuncias o comunicaciones que se reciban de forma anónima no se tomen en consideración.

21

5.5 Gestión de las denuncias recibidas

El destinatario final de las denuncias recibidas será el Responsable de Cumplimiento, que determinará si la denuncia está relacionada con:

- Posibles incumplimientos del Código Ético o Guía de la Competencia.
- Posibles incumplimientos de estatutos o normativas internas de CAEA.
- Posibles incumplimientos del Programa de Prevención de Riesgos Penales de la Confederación.
- Posibles incumplimientos de Protocolos de actuación de CAEA.
- Sospecha o conocimientos sobre una posible actuación delictiva en relación con la organización.

Estas circunstancias conllevan necesariamente la apertura de un expediente cuya información se incorporará al Programa de Prevención de Riesgos Penales.

En ningún caso se atenderán denuncias no relacionadas con los ámbitos de actuación citados. Las denuncias deberán estar circunscritas al

ámbito propio de actuación de CAEA y las relaciones con la Confederación, nunca a cuestiones relativas al ámbito propio de las empresas o entidades asociadas en cuanto que actúan como tales en el mercado, sin interacción con CAEA.

Envío de comunicación a la recepción de la denuncia

Una vez recibida la denuncia y determinada la importancia de la misma, a fin de facilitar al denunciante el correspondiente acuse de recibo e informarle de la recogida y tratamiento de sus datos personales, el Responsable de Cumplimiento procederá a remitirle alguna de las siguientes comunicaciones:

- Si la denuncia es considerada no pertinente, improcedente o no está dentro del ámbito de aplicación del Programa de Prevención de Riesgos Penales o Código Ético, se enviará al denunciante una comunicación mediante la que se le indique la citada resolución.
- Si la materia sobre la que versa es susceptible de cualquier tipo de reproche diferente del penal, se redirigirá a la Junta Directiva para que estime si considera necesario una actuación al respecto.

22

A estos efectos se remitirá al denunciante una comunicación con el fin de informarle del destino sugerido.

- Si la denuncia es considerada pertinente pero su contenido se considera insuficiente o incompleto, se remitirá comunicación al denunciante detallándole la necesidad de incorporar información adicional.
- Si la denuncia se considera pertinente y la información o documentación facilitada se estima suficiente para el inicio de la correspondiente instrucción del expediente, entonces se procederá a remitir una comunicación al denunciante notificándole tal circunstancia.

En caso de que el denunciante haya facilitado su domicilio postal, será éste el cauce que prevalecerá sobre cualesquiera otros posibles medios de comunicación a utilizar. La comunicación correspondiente será remitida en sobre cerrado enviado por burofax con acuse de recibo y certificado de texto.

Cuando no se disponga de domicilio postal del denunciante, pero sí de correo electrónico, deberá ser éste el cauce utilizado para las

comunicaciones. Estos archivos electrónicos gozarán del grado más alto posible de protección.

- Si el denunciante proporciona datos de un tercero que no sea el denunciado (testigos) se deberá proceder a informar a dicho tercero del tratamiento de sus datos y de la procedencia de los mismos, solicitando su consentimiento para dicho tratamiento. Para ello se enviará al tercero una comunicación dentro de los tres meses siguientes a la recepción de sus datos personales.

Instrucción del expediente

Admitida a trámite la denuncia, comunicada tal circunstancia al denunciante e incoado el expediente correspondiente, su instrucción será impulsada por el Responsable de Cumplimiento en coordinación con la Junta Directiva.

En cualquier caso, se pondrá especial cuidado en realizar las comunicaciones relativas al tratamiento de datos personales, tanto del denunciante como del denunciado o terceros que se citen en la denuncia o se incluyan en la instrucción, dentro del periodo máximo de tres meses que establece al respecto la normativa en materia de protección de datos personales.

23

Emisión del informe sobre la denuncia

El Responsable de Cumplimiento, bajo la supervisión de la Junta Directiva, confeccionará un Informe sobre la denuncia que contendrá los siguientes extremos:

- Información descriptiva de la denuncia, con expresión de su Número de Identificación Único de denuncia y su fecha de recepción.
- Datos aportados en la denuncia.
- Valoración del contenido de la denuncia y de la fiabilidad del denunciante.
- Análisis de la información con expresión de las hipótesis más probables y la de mayor riesgo.
- Medidas propuestas o ya realizadas, en el caso de que la Junta Directiva las haya considerado necesarias o convenientes por motivos de urgencia.
- Propuesta de actuación.

Investigación de la denuncia

La determinación de la trascendencia de la denuncia, así como las actuaciones necesarias a adoptar serán realizadas como consecuencia del Informe sobre la denuncia. Cuando la denuncia sea considerada trascendente y se hayan aportado pruebas suficientes de los hechos que la conforman, se procederá a una investigación de la denuncia para obtener elementos suficientes que permitan su resolución y la confección del correspondiente Informe de investigación.

La investigación podrá ser interna, externa o mixta, velando en todos los casos por la independencia y confidencialidad de la investigación, tanto en el fondo como en la forma.

En caso de que la veracidad de los hechos denunciados resulte contrastada, el Responsable de Cumplimiento elaborará bajo la supervisión de la Junta Directiva, un Informe de conclusiones, anexando el Informe sobre la denuncia y el propio Informe de Investigación. El Informe de conclusiones propondrá las medidas que se consideren necesarias adoptar.

24

Resolución de la denuncia

Corresponde a la Junta Directiva adoptar las decisiones pertinentes respecto del caso denunciado, una vez haya recibido el Informe de conclusiones, junto con el Informe de la denuncia y el Informe de Investigación en calidad de documentos adjuntos.

La Junta Directiva informará al Responsable de Cumplimiento, a través de su Presidente, de las acciones acordadas, a fin de que las mismas sean documentadas y registradas en el Programa de Prevención de Riesgos Penales. En todo caso, ordenará las medidas que sean legítimas y proporcionadas a los hechos en virtud de la normativa vigente.

El Responsable de Cumplimiento deberá elaborar un documento de recomendaciones encaminadas a mejorar los controles internos que se hayan mostrado deficientes, trasladarlo a la Junta Directiva para su valoración y ejecución, para seguidamente adoptar las modificaciones necesarias en el Programa de Prevención de Riesgos Penales.

Comunicación al denunciante

El Responsable de Cumplimiento comunicará mediante carta formal o e-mail certificado al denunciante, la finalización de la instrucción,

indicando si se ha producido o no incumplimiento de las normas que afectan a la Confederación. La carta se remitirá a la atención del denunciante mediante email-certificado o burofax remitido con acuse de recibo y certificado de texto.

Alternativamente, y si las circunstancias del caso así lo motivaran, el medio utilizado para remitir la comunicación al denunciante podría ser la entrega en mano, con acuse de recibo.

Comunicación al denunciado

El Responsable de Cumplimiento informará al denunciado sobre la denuncia recibida, la investigación desarrollada y las conclusiones alcanzadas a través de carta formal, que podrá remitirse de forma complementaria a aquellas otras comunicaciones en las que se notifique al denunciado la adopción de las medidas que se hayan considerado oportunas.

La carta se remitirá a la atención del denunciado mediante e-mail certificado o burofax remitido con acuse de recibo y certificado de texto. Alternativamente, y si las circunstancias del caso así lo motivaran, el medio utilizado para remitir la comunicación al denunciado podría ser la entrega en mano, con acuse de recibo.

En cualquier caso y con independencia de lo anterior, el Responsable de Cumplimiento tendrá en cuenta el plazo máximo de tres meses, a contar desde la fecha de la denuncia donde se incorporen sus datos, o previamente si se considera necesario tomarle declaración, para informar al denunciado del tratamiento de sus datos personales de acuerdo con lo establecido por la normativa sobre protección de datos personales.

A causa de lo anterior, es recomendable que las investigaciones destinadas a esclarecer los hechos de la denuncia no se prolonguen al menos en su fase inicial más allá de dicho plazo.

6. Publicidad del Código

El Código se hará llegar a todos los miembros de los Órganos de Gobierno, Órganos de Gestión, Control y Consulta, empleados y asociados, permanecerá publicado en la página web de la Confederación y será objeto de las adecuadas acciones de comunicación y sensibilización para su oportuna comprensión y puesta en práctica en toda la organización.

La totalidad de los miembros de los Órganos de Gobierno, Órganos de Gestión, Control y Consulta y los empleados de la Confederación deberá asumir por escrito el compromiso de su cumplimiento. Con la aceptación del presente Código, los destinatarios quedarán automáticamente vinculados a posteriores adaptaciones o actualizaciones del presente documento, siempre que dichas actualizaciones estuvieran motivadas por cambios normativos, salvo manifestación expresa en contrario. Dichas actualizaciones serán debidamente comunicadas a los destinatarios.

Asimismo, la obligación de su cumplimiento será recogida expresamente en los nombramientos de los miembros de los Órganos de Gobierno, Órganos de Gestión, Control y Consulta y en los contratos formalizados con los empleados.

7. Entrada en vigor

El presente Código Ético entrará en vigor al día siguiente a su aprobación por la Junta Directiva de la Confederación Andaluza de Empresarios de la Alimentación y Perfumería.

C) GUÍA DE DEFENSA DE LA COMPETENCIA

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

1.1. Introducción

Las asociaciones empresariales, como la Confederación Andaluza de Empresarios de Alimentación y Perfumería ("CAEA"), tienen entre sus funciones representar a sus asociados ante las distintas Administraciones, ante el sector y ante otras organizaciones representativas de la cadena de valor, así como defender los intereses del sector de la distribución comercial de alimentación y perfumería y fomentar su desarrollo y competitividad. Dichas actividades no plantean objeciones desde la perspectiva del Derecho de la competencia, al no estar relacionadas con la conducta de los asociados en el mercado. Las asociaciones empresariales, además, sirven al interés público, al facilitar a los diversos agentes políticos, sociales y económicos la interlocución con el sector.

No obstante, las asociaciones sectoriales la componen empresas competidoras entre sí, lo que puede implicar un posible riesgo de que las mismas sean utilizadas como foro para coordinar sus respectivos comportamientos comerciales. Ello, entraría en colisión con la normativa española y comunitaria de defensa de la competencia.

CAEA mantiene un serio compromiso con el cumplimiento de la normativa española y comunitaria de defensa de la competencia. Su actividad, en ningún caso, permitirá la más mínima limitación de la competencia entre las empresas asociadas; en concreto, las reuniones de asociados convocadas o promovidas por CAEA no pueden servir para discutir o coordinar su comportamiento comercial en el mercado ni para intercambiar información individual y comercialmente sensible. En definitiva, la plataforma ofrecida por CAEA a sus asociados no debe ser empleada por éstos para llevar a cabo actividades prohibidas por el Derecho de la competencia.

Estas directrices se enfocan a todas las personas implicadas en las actividades de CAEA, ya sean miembros de su Asamblea, Junta Directiva o quienes formen las distintas Comisiones y grupos de trabajo de la Confederación, sus empleados y, en definitiva, a todas las empresas asociadas en el contexto de sus actuaciones en relación con la Confederación.

1.2. Destinatarios

Esta guía se dirige especialmente a su Asamblea General, la Junta Directiva, las Comisiones de Trabajo (en lo sucesivo, denominadas reuniones de la Confederación) y también a los empleados de CAEA que participen en dichas reuniones. El Presidente y el Director General de CAEA, como Secretario de las reuniones de la Confederación, garantizarán la correcta ejecución de la presente guía.

1.3. Contenido de esta guía

Esta guía tiene como objetivo marcar una serie de pautas básicas que identifiquen los comportamientos que pudieran ser contrarios a las normas de defensa de la competencia en el marco de una asociación empresarial.

CAEA no admitirá la adopción de acuerdos en su seno que puedan vulnerar las normas de defensa de la competencia, recayendo sobre sus Órganos de Gobierno y Comisiones la garantía de que no se adopten tales acuerdos. La actitud de estos Órganos y Comisiones no será meramente pasiva, no siendo admisible el argumento de que las decisiones de los asociados son adoptadas por ellos exclusivamente.

Dado el dinamismo del derecho de la competencia, tanto en el aspecto normativo como práctico, esta guía se actualizará cuando fuere necesario para recoger aquellas nuevas situaciones y cambios normativos que puedan afectar a las normas de defensa de la competencia.

28

2. PRINCIPALES NORMAS DE COMPETENCIA APLICABLES A CAEA

2.1. Normativa aplicable

Las asociaciones empresariales, como el resto de los operadores económicos, se encuentran sujetas al cumplimiento de las normas de la Ley 15/2007, de 3 de julio, de Defensa de la Competencia, en adelante LDC, que contiene las reglas básicas para determinar las conductas prohibidas y los procedimientos para su sanción, así como los órganos administrativos encargados de su aplicación.

El Reglamento de Defensa de la Competencia (Real Decreto 261/2008) contiene normas de desarrollo tendentes a facilitar la aplicación de la Ley.

Por otra parte, la Ley 3/1991, de 10 de Enero, de Competencia Desleal, prevé la elaboración de códigos de conducta por asociaciones para fomentar el respeto a la normativa de defensa de la competencia.

Además de ello, las asociaciones empresariales españolas, en su actuación, se encuentran sujetas a las normas de competencia contenidas en el Tratado de la Unión Europea, que pueden ser directamente aplicadas tanto por la Comisión Europea como por las autoridades de competencia y los Jueces y Tribunales españoles.

2.2. Conductas prohibidas

Tanto el artículo 1 LDC como el artículo 81 del Tratado de la Unión Europea prohíben los acuerdos, decisiones o recomendaciones colectivas, o prácticas concertadas, que tengan por objeto o efecto impedir, restringir o falsear la competencia.

Cualquier acuerdo o decisión colectiva que produzca o pueda producir efectos de restricción de la competencia entre las empresas integradas en CAEA o frente a terceras empresas u operadores económicos integrados verticalmente (por ejemplo, proveedores o servicios técnicos), pueden encontrarse entre las conductas prohibidas, aunque no figuren especialmente descritas en la ley. De ahí la importancia de detectar y paralizar cualquier práctica o acuerdo peligroso desde la perspectiva de la competencia.

29

Los artículos 1 de la LDC y 81 del Tratado UE se aplican a todas las decisiones que puedan adoptarse en el seno de CAEA y que tengan por objeto o efecto coordinar la conducta empresarial de sus miembros y sean susceptibles de eliminar o reducir la libre competencia en el mercado.

La LDC califica como muy graves a efectos de la graduación de las sanciones todos los acuerdos, decisiones o recomendaciones colectivas entre empresas competidoras entre sí, reales o potenciales, por lo que los acuerdos anticompetitivos que pudieran ser adoptados en el seno de CAEA tendrán siempre esta consideración de máxima gravedad.

El artículo 2 de la LDC prohíbe expresamente el abuso de posición dominante, considerando como tal, la utilización abusiva por una o varias empresas de su posición de dominio en todo o en parte del mercado nacional. Este abuso puede consistir en la imposición de precios, condiciones comerciales, limitación de producción o distribución...

2.3. Tipos de acuerdos

- Acuerdos verbales o escritos

Cuantos acuerdos se adopten en el seno de CAEA son susceptibles de ser valorados desde la perspectiva de la defensa de la competencia. La Ley no sólo contempla los acuerdos escritos o documentados, sino también los verbales e incluso las prácticas paralelas que permitan suponer la existencia de una coordinación empresarial expresa o tácita. Independientemente de la forma, la gravedad es la misma y tiene el mismo tratamiento, por lo que la única diferencia entre los acuerdos verbales o escritos es la de la mayor o menor dificultad para declararlos probados.

Así las cosas, merecen la misma atención los acuerdos escritos documentados (Actas, informes o cualquier otro tipo de documento) como los meramente verbales y no documentados.

- Negociaciones y debates en el seno de la Confederación

También deben considerarse conductas prohibidas las negociaciones y debates en común sobre aspectos comerciales o estratégicos tendentes a acercar posturas o a aproximar conductas empresariales que puedan afectar a la libre competencia, aunque finalmente no conlleven ningún tipo de acuerdo. La simple información y las posturas puestas de manifiesto en dichos debates o negociaciones pueden dar lugar a facilitar un común comportamiento en el mercado por parte de las empresas implicadas.

- Intercambio de información

El intercambio de información empresarial (clientes, proveedores, precios, costes...) también pueden alcanzar la categoría de acuerdos recogido en el artículo 1 LDC.

Cuando se analicen consultas o propuestas realizadas por las Administraciones Públicas o por terceros (por ejemplo, otra asociación empresarial), debe dejarse constancia expresa del origen de dichas propuestas en las Actas de las reuniones de la Confederación y en toda la documentación, correspondencia incluida, que se intercambie o circule entre las entidades en relación con las mismas. Se informará inmediatamente de las consultas y proyectos propuestos al Director General o en su caso, se requerirá asesoramiento legal experto.

➤ Recomendaciones colectivas

Debe incluirse también en el ámbito de la prohibición de los artículos 1 de la LDC y 81.1 del Tratado UE cualquier recomendación colectiva que pueda dirigir CAEA a sus asociadas o a todas o parte de las empresas del sector acerca de cuál puede o debe ser su actuación competitiva en el mercado.

Este tipo de conductas abarca cualquier instrucción, recomendación o decisión por parte de una asociación empresarial que tenga por objeto o por efecto alentar, promover, permitir o favorecer la homogeneización de las prácticas comerciales de las empresas asociadas.

CAEA tiene la obligación de mantenerse absolutamente neutral y ajena a las decisiones y políticas comerciales que puedan adoptar sus asociados, sin que pueda admitirse ningún tipo de acuerdo, deliberación o recomendación relativa a estas cuestiones.

2.4. Procesos de investigación

Tanto la Comisión Europea como la Autoridad Nacional de Competencia están investidas de poder para investigar denuncias sobre infracciones en materia de competencia, ya sea de oficio o instancia de parte.

Las Autoridades en cualquier momento pueden requerir y exigir información relativa a una investigación o, incluso, está facultada para practicar una investigación "in situ" en las instalaciones de la empresa.

El criterio de CAEA siempre será el de prestar su cooperación a la Comisión y Autoridades en las investigaciones que pudiese llevar a cabo.

3. PRINCIPIOS BÁSICOS QUE DEBE OBSERVAR CAEA EN TODAS LAS ACTUACIONES

Todas las actuaciones de CAEA deberán respetar una serie de principios básicos:

a. No pueden tomarse acuerdos o decisiones que limiten o puedan restrinjan la independencia de comportamiento los asociados. Deben evitarse los acuerdos y actuaciones tendentes a uniformizar las prácticas comerciales o empresariales de las empresas asociadas o que, aunque sea indirectamente, puedan llevar a ese resultado, como sucedería con intercambios de información no autorizados o adopción de estrategias comunes.

b. Los acuerdos y decisiones que se adopten en el seno de CAEA tendrán como objetivo la defensa de los intereses profesionales y económicos comunes de las empresas asociadas, sin invadir la autonomía de cada una de ellas en la gestión de su actividad propia y en la adopción de su particular política empresarial, y preservando siempre y en todo caso, la libre competencia. CAEA no puede convertirse en un foro de intercambio de estrategias o de elaboración de políticas comerciales comunes, que posibilite la eliminación de la competencia en todo o parte del mercado, ello sería una conducta sancionada por la LDC.

c. Libertad de adhesión a los acuerdos. Las empresas asociadas, hayan tomado parte o no en la adopción de los acuerdos y decisiones, serán libres para adherirse o separarse de los mismos, sin que ello sea obstáculo para que pueda exigirse notificación previa o algún otro requisito meramente formal para comunicar la adhesión o separación, siempre y cuando nunca pueda considerarse como discriminatorio o tendente a restringir la competencia.

d. No podrá establecerse un régimen sancionador para exigir la adhesión a los acuerdos y decisiones que afecten a la libertad empresarial. La voluntad de no adherirse a un acuerdo o de desligarse del mismo no dará lugar en ningún caso a sanciones ni a ningún tipo de responsabilidad disciplinaria.

e. Transparencia y objetividad. El contenido de los acuerdos, decisiones y recomendaciones que se adopten en el seno de CAEA no contendrán cláusulas o expresiones oscuras, ambiguas o que admitan diversas interpretaciones. De la misma manera, los procesos de preparación, discusión y adopción de los acuerdos deben ser igualmente claros y transparentes para todas las empresas asociadas que pudieran estar implicadas en ellos o afectadas por los mismos. Los asociados podrán recabar copia de los acuerdos, decisiones y recomendaciones que se adopten en CAEA.

f. No discriminación. Los acuerdos y decisiones que se adopten en CAEA deben estar abiertos a todas las empresas asociadas que pudieran resultar afectadas o compartan los mismos intereses en su objeto y efectos, sin que pueda excluirse a ninguna de ellas sin justificación legítima.

g. Intervención mínima. Los acuerdos que puedan adoptarse en CAEA no impondrán a las empresas partícipes ninguna restricción que no sea indispensable para alcanzar los objetivos propuestos por el propio acuerdo.

h. Estaqueidad y confidencialidad de los datos. Todos los datos e informaciones no públicos, que puedan ser considerados estratégicos o sensibles para la libertad competitiva de cada una de las entidades asociadas, que CAEA solicite a éstas para su tratamiento estadístico legítimo o para la elaboración de estudios sectoriales, deberán mantenerse confidenciales frente a las entidades asociadas y sus representantes, evitando siempre que puedan ser conocidos o compartidos por ellas.

i. No es necesario que los acuerdos lleguen a aplicarse. Para vulnerar las normas de defensa de la competencia no es necesario que los acuerdos, decisiones o recomendaciones colectivas lleguen realmente a llevarse a efecto ni que produzcan efectos restrictivos sobre el mercado. Resulta suficiente que su objetivo sea producir un efecto anticompetitivo, aunque no lo consiga.

4. REUNIONES DE LA CONFEDERACIÓN

33

Asambleas, Juntas Directivas y Comisiones de Trabajo

a. Convocatoria. Las convocatorias deberán acompañarse de un Orden del Día, que se redactará de forma clara, precisa y evitando cualquier expresión que pueda considerarse, aunque solo fuera formalmente, dudosa desde la perspectiva de las normas de defensa de la competencia.

Además, toda reunión deberá incluir el siguiente texto, que constará asimismo en el acta de la misma:

“Se declara que CAEA, como organización empresarial afectada por la legislación específica en materia de defensa de la competencia, no llevará a cabo acuerdos, decisiones o recomendaciones que tengan por objeto, den lugar o restrinjan la competencia en el mercado. Tampoco realiza pactos o acuerdos para la fijación de precios o de otras condiciones comerciales, la limitación de la producción o el reparto en el mercado.”

b. Celebración de Asambleas, Juntas Directivas y Comisiones de Trabajo.

- Las Asambleas y Juntas Directivas serán presididas por el Presidente de CAEA o, en caso de ausencia o imposibilidad de éste, por el

Vicepresidente. Las Comisiones de Trabajo serán presididas por quien corresponda en cada momento.

- Corresponderá la dirección de las reuniones a su Presidente, o en su ausencia a su Vicepresidente, el cual seguirá rigurosamente el Orden del Día remitido junto con la convocatoria.
- No se admitirá la adopción de acuerdo sobre ningún otro tema no incluido en el Orden del Día, salvo que, estando presentes, todos los convocados, así lo acordasen por unanimidad. El Presidente o, en su defecto, el Director General deberán advertir a los asistentes si el tema a tratar fuera contrario a la normativa de derecho de la competencia o pudiera generar la práctica de una conducta prohibida.
- Asimismo, el Presidente o el Director General advertirán a la Junta, Asamblea o Comisión de Trabajo inmediatamente cuando cualquier discusión, diálogo o compromiso que se estuviera desarrollando en la reunión fuera contrario a las normas de derecho de la competencia, prohibiendo su continuación.
- Cualquier participante en la reunión podrá solicitar al Presidente el aplazamiento o la interrupción de la conversación o deliberación si observase que su forma o contenido puede dar lugar a la infracción de normas de derecho de la competencia.

34

En estos casos, cualquier participante podrá ausentarse de la reunión si, pese a haber hecho la advertencia sobre la posible ilegalidad de las deliberaciones, no fuesen atendidas sus demandas de aplazamiento o interrupción. El acta de la reunión deberá recoger tales circunstancias.

c. Temas vetados en las reuniones de la Confederación

Entre los temas prohibidos podemos destacar:

- Acuerdos y recomendaciones sobre precios o costes, reparto de mercados de producto o geográficos y uniformización de políticas comerciales.
- Boicots, o aquella conducta colectiva dirigida a perjudicar a algún competidor o a cualquier operador del mismo mercado o de otro mercado, situado en un escalón superior o inferior de la cadena de producción (proveedores, clientes o competidores).

En particular, no resulta aceptable el boicot que pretenda justificarse por ser una respuesta ante una actuación ilícita del operador boicoteado: la defensa frente a una conducta competitiva ilegal es la denuncia y la

persecución de la infracción y no la comisión de otra infracción del derecho de la competencia.

Dentro de este concepto, además, se incluyen las acciones encaminadas a bloquear o impedir el ingreso en la Confederación de algún empresario que lo haya solicitado y que cumpla los requisitos establecidos en los Estatutos para ser admitido.

- Campañas colectivas de publicidad cuyo objeto o efecto sea homogeneizar o limitar la libertad empresarial de las empresas asociadas.
- Elaboración de contratos-tipo y acuerdos de adoptar determinadas cláusulas contractuales en perjuicio de la libertad empresarial individual.
- Evitar el intercambio de informaciones "sensibles". Pueden considerarse sensibles aquellos datos e informaciones que, sin ser públicos, proporcionan indicaciones sobre los planes y estrategias de los competidores, aumentando la transparencia del mercado.

d. Confidencialidad

Los miembros de CAEA y todos los participantes en sus reuniones deberán guardar secreto sobre los hechos de que hayan tenido conocimiento a través de las reuniones internas y de cuantas informaciones de naturaleza confidencial hayan tenido conocimiento.

e. Actas

De todas las reuniones de la Asamblea, de la Junta Directiva y de las Comisiones de Trabajo se extenderá Acta por el Director General.

En las Actas se hará constar la identidad de todos los asistentes, los asuntos tratados y los acuerdos alcanzados, dejando constancia, en su caso, de aquellos asistentes que, habiendo votado en contra de alguna de las decisiones adoptadas, solicitasen que se haga referencia expresa a esta circunstancia, o se hubieran ausentado durante la reunión.

Las Actas serán firmadas por el Presidente y por el Secretario General, una vez que fueran aprobadas por los asistentes, ya sea en la siguiente reunión, ya en la forma que se establezca. Las Actas deberán ser aprobadas por mayoría de los miembros asistentes.

5. SISTEMAS DE INFORMACIÓN DE MERCADOS: ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS

Los sistemas de información de mercado y las estadísticas están permitidas cuando sean gestionadas directamente por CAEA u órgano independiente e incorporen exclusivamente datos globales.

CAEA se asegurará de que su sistema de información de mercado cumpla con los requisitos legales.

Los datos relacionados con el sistema de información del mercado, correspondientes a empresas individuales, no podrán ser divulgados en el curso de una reunión, sino que se deben tratar dentro de los procedimientos del sistema de información del mercado.

Además, los estudios y estadísticas deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a) La información suministrada debe ser tratada confidencialmente, garantizando que los datos aportados por cada miembro de la Confederación no serán dados a conocer a los demás miembros de la Confederación ni a terceros. Para ello, será necesario que la recogida y tratamiento de datos se encomiende a alguien ajeno a la Confederación o, al menos, a algún técnico de la misma que mantenga total independencia respecto de las empresas asociadas y suscriba un compromiso de confidencialidad.
- b) Los resultados se ofrecerán agregados: Los datos suministrados nunca deben permitir que se identifique a las empresas individualmente, es decir, deben indicar valores conjuntos de todos los integrantes de la Confederación.
- c) Objetiva. En el tratamiento de la información por parte de CAEA se evitará realizar valoraciones subjetivas ni estimaciones propias o previsión de comportamientos futuros.
- d) Pública. En el sentido de que los resultados de los estudios y estadísticas deben ser accesibles a todo el mundo, dentro y fuera de la Confederación, aunque su comunicación puede estar sujeta al cumplimiento de requisitos de reciprocidad u otras condiciones.

En todo caso, con el objeto de que los estudios, tablas y estadísticas cumplan la función de beneficiar al mercado y a los consumidores, es recomendable conceder a estos trabajos el mismo grado de difusión entre los miembros de la Confederación y terceros o, al menos, establecer la posibilidad de acceso a los mismos en condiciones no discriminatorias.

Si se estableciera algún tipo de tarifa o requisito para el conocimiento o acceso al resultado de las estadísticas o estudios, de aplicación a aquellas empresas que no hayan colaborado con sus datos a su

elaboración o que no pertenezcan a la Confederación, lo que sería admisible en principio, dichas tarifas o requisitos deben ser “razonables”. Es decir, no deben alcanzar un nivel que impida su acceso o lo haga muy gravoso ni deben suponer un obstáculo para la entrada en el mercado de eventuales nuevos competidores.

En caso de duda, debe solicitarse previamente asesoramiento legal experto.

6. COMUNICACIONES PÚBLICAS

CAEA asegura que ningún documento de posición común o comunicado de prensa contenga un texto que, intencionadamente o no, pueda sugerir un acuerdo, conducta uniforme, o una correspondiente recomendación por parte de los asociados de CAEA.

Sí está permitida la información objetiva sobre la situación del mercado o una presentación imparcial de soluciones alternativas.

Las comunicaciones públicas que se realicen en nombre de la Confederación se abstendrán de proponer conductas, advertencias de actuaciones globales de las empresas del sector ni desarrollar campañas de concienciación que puedan influir en la actuación comercial individual de las empresas asociadas. Resulta imprescindible controlar cuidadosamente el contenido de cualquier tipo de declaración pública.

7. RELACIONES CON TERCEROS

En el marco de las tareas que les corresponden, CAEA y sus Comisiones de trabajo podrán mantener contacto con otras asociaciones y establecer grupos de trabajo conjuntos, en los que deben respetar las normas de defensa de la competencia y ajustar sus actuaciones a los límites y obligaciones que se recogen en la presente guía.