

El compliance deportivo ante la situación del COVID-19

El compliance constituye un mecanismo de seguridad y de protección frente a los riesgos que puedan producirse en la organizaciones deportivas, y en las situaciones de crisis o pandemias, esta disciplina actuará con instrumento esencial en la prevención de conductas infractoras y delictivas, avalada por medidas de reforzamiento, y aseguramiento por parte de la organización, y por protocolos de actuación fortalecidos, para dotar de seguridad y protección la salud de los empleados de todas las categorías, y garantizar también los controles internos y relaciones con terceros en esta situación excepcional. Dedicaremos especial atención a la responsabilidad de las personas jurídicas ante la situación del Covid-19, así mismo serán analizadas y estudiadas las aportaciones y medidas adoptadas por las organizaciones, los protocolos de actuación de la figura del "compliance officer", la ciberseguridad, protección de datos, la transparencia e integridad en la estructura de las entidades deportivas. La introducción de la herramienta del teletrabajo en la actual crisis, es de una notoria importancia, y veremos que es necesaria como medida eficaz de prevención en este periodo de pandemia, aunque, habrá que plantearse el trabajo a remoto, como una vía y procedimiento laboral hacia el futuro.

Sumario.

1.-Introduccción. 2.- Principales acciones y medidas de implantación en las organizaciones deportivas.3.-Responsabilidad penal de las personas jurídicas. 4.-Proposición de protocolos de actuación del "compliance officer". 5.-El aseguramiento y la protección de datos.6.-La transparencia, integridad y la buena gobernanza, durante la pandemia. 7.-Situación actual. 8.-Conclusiones. 9.-Observación especial final.

1.-Introducción.

En atención a la crisis sanitaria, social, económica y tecnológica originada por la pandemia del Coronavirus Covid-19, los gobiernos, la OMS, CCAA, y las autoridades sanitarias, se han visto en la obligación de adoptar medidas extraordinarias, para la protección y seguridad de las personas. Estas han sido reguladas y trasladadas al sector público y privado.

Las medidas excepcionales que se adopten, adquieren igualmente especial significación y relevancia en el sector deportivo. Habrá que realizar durante este periodo una enorme abnegación, a la hora de precisar con el máximo acierto, que mediadas serían las más efectivas, para evitar resultados perjudiciales para las organizaciones deportivas, y mitigar el impacto de los efectos económicos, sanitarios, tecnológicos e incluso sanciones administrativas y penales.

En cuanto a las organizaciones deportivas, se realizará el tratamiento jurídico de las medidas y acciones destinadas a garantizar la seguridad, y protección de la salud de sus empleados en todos los niveles, y a eludir la extensión del Covid-19.Las decisiones adoptadas para esta situación temporal, deben actuar como normativa interna de cada organización deportiva, y ser transmitidas a todos sus estamentos. Las disposiciones que se acuerden, como veremos más adelante, atañen a las funciones de auditoría, y a la valoración y certificación de los sistemas de gestión de compliance implantados en cada entidad deportiva. Por tanto se observa, la necesidad de aclarar la situación actual del compliance en las organizaciones deportivas, durante la existencia y prolongación del covid-19.

2.- Principales acciones y medidas de implantación en la organización deportiva.

Las medidas que deberían adoptarse en la estructura de las organizaciones deportivas, son las siguientes:

- Evaluación de los efectos y consecuencias del Covid-19, para minorar los riesgos. La conmoción de la pandemia obligará a establecer nuevas pautas y colaboraciones en la distancia, para intentar conseguir rendimientos, en el sentido de que no disminuyan los beneficios y mitigar en lo posible los riesgos.
- Analizar y examinar la observancia y lealtad de los contratos acordados y relacionarse con proveedores e inversores para evaluar la manera de mitigar la colisión de las nuevas disposiciones legales; así como establecer formas de pago distintas, y evitar durante esta crisis sanitaria y económica la presencia física, en la mayor parte de las operaciones de la organización.
- Realización de reuniones por videoconferencia.

- Conceder permiso a los empleados que no sean esenciales.
- Prohibición de visitas externas a otras organizaciones y entidades, y también que nos visiten.
- Supresión de actividad presencial con colaboradores, patrocinadores, clientes y proveedores.
- Suspender las actividades de comparecencia para auditoría, y las tareas programadas que requieran asistencia física. Pudiendo llevarse a cabo el seguimiento y revisión de la auditoría por vía Skype. Incluso señalar la auditoría cuando se regularice la situación.
- Restricción y veto de viajes nacionales e internacionales. Prohibición de asistir a reuniones con Federaciones deportivas, ligas profesionales, CSD, Instituciones públicas y privadas de carácter deportivo…
- Valoración de la repercusión económica del Covid-19.Habrá que diseñar un modelo de precaución financiera para la crisis que padecemos, examinar los riesgos financieros, estudio y observación del estado de cuentas pendientes de cobrar, anticipación respecto a probables retrasos de pagos pendientes, y minoración o exención de costes innecesarios en la situación de alarma. En caso de que la conmoción y efectos de la pandemia se prolonguen y afecten de forma considerable a la organización deportiva, se deberán de solicitar ayudas al Estado, organismos internacionales y a entidades financieras, además de intentar llegar a un consenso con los deportistas de las respectivas federaciones deportivas para acordar una quita del sueldo actual. Además será necesario el estudio meticuloso de toda la normativa que se apruebe durante el periodo del Covid-19, y estar muy atentos a las posibles ayudas o subvenciones que se establezcan a nivel Estatal, CC.AA. y administración local.
- Coordinación y colaboración con los diferentes estamentos de la entidad deportiva, para la inscripción de un inventario con los empleados y directivos afectados por la pandemia. Deberá actualizarse a diario de forma constante para saber el grado de salud del personal de la organización.
- La responsabilidad social corporativa de la organización, y adopción de determinaciones para establecer tácticas y técnicas de desarrollo sostenible, para satisfacer las necesidades actuales, sin comprometer a los recursos en un futuro. Se pretende lograr una mejora de la imagen externa de la organización, y por tanto habrá que gestionar y administrar una información social apropiada y ajustada a la crisis del covid-19, para que la entidad obtenga un avance en su imagen y reputación pública.
- Es imprescindible ejecutar la responsabilidad social de la organización, desde la vertiente social de la solidaridad, responsabilidad colectiva e individual, e inculcar disciplina social a todos los empleados de diferentes niveles. La cooperación y participación con la sociedad y con las autoridades sanitaras, tendrá que ser continua, e incluso ceder en caso de extrema necesidad las instalaciones de estadios, ciudades deportivas y locales, para apoyo y ayuda en esta situación de emergencia. Incluso poniendo a disposición de las autoridades los servicios de lavandería y limpieza. Además se atenderá a la estabilidad social y económica de los empleados, así como a la información del estado de salud de empleados, accionistas, y socios de mayor edad y antigüedad.
- Configuración y elaboración de una herramienta de correspondencia y conexión para todos los empleados de las distintas categorías, durante el Covid-19, para resolución de problemas, coordinación de directrices y asegurar la protección de la salud de los empleados.
- Seguridad y fortificación del personal de limpieza, pieza crucial para la higiene y desinfección de oficinas, locales e instalaciones bajo las instrucciones de la organización, y estas supeditadas a los departamentos de salud del fuero correspondiente.

En cuanto a la adopción de medidas de prevención, las organizaciones deportivas, deberán facilitar a sus empleados, para una adecuada protección de la salud, el siguiente material de prevención: Guantes de nitrilo, desinfectante para manos y mascarillas. Se recomienda el cambio de mascarilla después de usarla, lavado de manos con frecuencia, después del contacto con superficies, y antes de abandonar el puesto de trabajo.

Una vez que se haya reestablecido la normalidad, y lo haya recomendado la jurisdicción sanitaria, tendremos que cumplir las nuevas directrices, en el sentido de que las medidas inusuales de protección, aprobadas por el órgano de administración de la organización deportiva, sean suspendidas, retornando a la actividad normal.

Según la encuesta elaborada y desarrollada por “Deloitte” sobre Gestión de Riesgos Empresariales, el 76% de los responsables de riesgos cree que su empresa podría responder eficazmente si mañana se produjera una emergencia importante. Sin embargo, solo el 49% de las empresas ha elaborado manuales pertinentes, y realizado pruebas previas basadas en escenarios de emergencia. Además, solo el 32% de las empresas ha llevado a cabo ejercicios de simulación de emergencias para cada uno de esos escenarios. La mayoría de las empresas están expuestas a sufrir diferentes tipos de crisis por riesgos inesperados en cualquier momento. Por ello, es fundamental establecer o mejorar sus sistemas de gestión de riesgos para poder identificarlos y elaborar un plan de mitigación. Fortalecer el sistema de gestión de riesgos es tan importante como hacer frente a los acontecimientos negativos cuando estos se producen[1].

3.-Responsabilidad penal de las personas jurídicas.

El compliance en nuestro ordenamiento jurídico, aparece como una disciplina jurídica ausente sin exigencia legal y con la preceptiva omisión de un marco jurídico que regule la obligación de su implementación. Cada día es más necesaria su instauración, tanto en la administración pública, como en el sector privado, incluso en el sector deportivo. En las organizaciones deportivas, solamente ha sido forzoso e inexcusable por vía estatutaria, en concreto ha sido exigible su implementación por los estatutos de la LFP (artículo 55), para el fútbol profesional y especializado. Así mismo el artículo 31 bis del Código penal, establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas, es perfectamente extrapolable y aplicable este cuerpo legal a las organizaciones deportivas.

El compliance es imprescindible, para mitigar los riesgos penales de las entidades y evitar que la organización cometa conductas ilícitas. Por consiguiente las organizaciones deportivas deben contar con un completo, eficaz e idóneo programa de prevención de riesgos penales, adaptado a la estructura y volumen de la organización, y que el mismo sea actualizado constantemente en atención a las circunstancias que se produzcan, por tanto habrá que adaptar el programa de cumplimiento de la legalidad, a la actual situación extraordinaria y de incertidumbre que estamos padeciendo en todos los sectores de la sociedad Española, por los efectos de la pandemia del Covid-19.

Por tanto, necesitamos una actualización del código ético de la organización, personalizando las actividades que se realicen en la

entidad durante este periodo excepcional .Así mismo el oficial de cumplimiento o encargado del cumplimiento normativo, deberá plantear consejos y recomendaciones para actuar frente a las consecuencias del Covid-19 y que puedan afectar a la organización. En relación al canal de denuncias o Whistleblower, deberá de seguir operando a pleno rendimiento y efectividad, ya que, en estas situaciones excepcionales, pueden pasar más desapercibidas las amenazas y riesgos, y minorarse el seguimiento y supervisión de control interno y externo de las funciones; al reducirse las actividades y relaciones de terceros con la organización.

En definitiva, el programa de cumplimiento normativo, debe continuar exigiendo las normas establecidas y activar protocolos de actuación para prevención de los riesgos penales y laborales que pudieran cometerse por la situación del Covid-19, en los estamentos de la organización, así como adoptar las medidas oportunas para eludir infracciones y conductas delictivas, que pudiera cometer la organización frente a sus empleados.

Desde la perspectiva de la responsabilidad penal de las personas jurídicas, debemos basarnos en lo regulado en lo establecido en el artículo 316 del Código Penal y el artículo 317 del mismo texto legal, regulan, para las modalidades dolosa e imprudente, respectivamente, la omisión por el empresario, de las medidas que garanticen el desarrollo del trabajo en condiciones de seguridad e higiene, de forma que, con esta falta de adopción, se ponga en riesgo grave su vida, su salud o su integridad física. Atendiendo a la dicción literal, parece claro que la falta de adopción de medidas específicas en materia de prevención del contagio del COVID-19, ya sea de manera voluntaria y consciente (dolosa) o por falta de la debida diligencia (imprudente) en las empresas con actividad operativa, cumpliría los requisitos expuestos para entender, en un principio, que este delito ha podido ser cometido.

De ese modo, la interpretación del incumplimiento en materia de prevención riesgos laborales, para establecer si tienen un mínimo de trascendencia penal, se efectúa con remisión a la normativa laboral, de forma que, si existiese un incumplimiento de dicha regulación, concurría un presupuesto habilitante para, al menos, investigar esa presunta situación de riesgo. En este sentido, es cierto que el riesgo de contagio del COVID-19, a excepción del sector sanitario, no es un riesgo derivado de la actividad. No obstante, ello no exime de la obligación del empleador de velar por que su actividad se desarrolle en un espectro, en la medida de lo posible, con este riesgo tenido en cuenta y contempladas las correspondientes medidas de prevención. Y, para ello, el empresario deberá acudir a las recomendaciones, instrucciones y ordenaciones especiales que estos días se están aprobando[2].

En nuestro ordenamiento jurídico, el Código Penal regula el delito contra los derechos de los trabajadores, y precisamente se establece la calificación de delito, en su artículo 316 a: “los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, poniendo en peligro grave su vida, salud o integridad física”. Esta conducta también será castigada aun cuando se cometa por imprudencia grave, y es perfectamente extrapolable a las entidades deportivas.

El juzgador ostenta la potestad de castigar y corregir los incumplimientos referentes a las medidas de prevención, ante la comisión de un acto delictivo contra los derechos de los trabajadores, mediante la aplicación de sanciones penales reguladas en el artículo 318 de nuestro Código Penal. Las empresas privadas, y las organizaciones deportivas se les podrá imponer sanciones penales, con la aplicación de las siguientes medidas disciplinarias, detalladas en los siguientes extremos:

- Suspensión de sus actividades.
- Clausura de sus locales, establecimientos e instalaciones deportivas.
- Prohibición de realizar en el futuro las actividades en cuyo ejercicio se haya cometido, favorecido o encubierto el ilícito penal.
- Inhabilitación para obtener subvenciones y ayudas públicas, para contratar con el sector público, y para gozar de beneficios e incentivos fiscales o de la Seguridad Social.

Para que la organización deportiva, pueda evitar el riesgo de cometer una responsabilidad penal, por la perpetración de conductas delictivas, el órgano de administración deberá adoptar medidas, encaminadas a fortalecer y fortificar el programa de cumplimiento normativo, en esta situación excepcional del Covid-19.

En relación a las medidas para dotar de garantía, protección y seguridad a los empleados de las organizaciones deportivas, se deberán accionar las siguientes pautas:

- Habrá que valorar y dar prioridad a los empleados que puedan pertenecer a grupos de riesgo:(discapacitados, patologías crónicas…).
- Abastecer y asignar a los empleados con material de protección.
- Impulso y desarrollo del teletrabajo, y utilización de medios electrónicos.
- Actividades y labores de lavandería, limpieza de oficinas, instalaciones, locales…así como desinfección, para eludir contagios.

4.-Proposición de protocolos de actuación del “Compliance Officer”.

La administración y control de las consecuencias del coronavirus en las organizaciones deportivas, conlleva la máxima implicación y alerta por parte de los encargados del programa de cumplimiento normativo. La función del oficial de cumplimiento deportivo “compliance officer deportivo”, de ahora en adelante COD, debe centrarse no sólo en sus empleados, sino también en sus ascendientes y descendientes, ya que la asistencia, auxilio y protección de ellos es uno de los propósitos y finalidades esenciales de los cometidos y competencias del cumplimiento normativo.

El papel del COD, es fundamental en el gobierno y la administración del Covil-19, y pienso que deben de ayudar, proteger, cooperar e impulsar medidas para protección de la salud y garantizar la seguridad a nivel integral en todos los estamentos de la organización. Por tanto, debe comprobar y verificar que las medidas adoptadas por la organización, así como los protocolos de actuación ante el Covid-19, son eficaces y garantizarse de que son meticulosamente cumplidos por todos los empleados de la organización. Destacamos los principales protocolos de intervención y actuación del oficial de cumplimiento en una entidad deportiva:

- Seguimiento, control y supervisión precisa de que se está produciendo la ejecución integra de las medidas de protección,

seguridad e higiene en las oficinas, locales e instalaciones de la organización deportiva.
- Seguridad y garantía a empleados, accionistas, proveedores, y clientes. Si alguna de las actividades que se desarrollen en esta situación de alarma, requiriese equipos de protección individual, habría que valorar los riesgos y analizarlos ante los peligros del Covd-19.Para este supuesto, tendríamos que fortalecer las medidas adoptadas, y solicitar el material pertinente a la autoridad competente del fuero territorial y a las autoridades sanitarias. Además tendríamos que instar la solicitud de desinfección de los departamentos de la entidad deportiva, así como sus locales e instalaciones. En especial superficies de oficinas y elementos o mecanismos palpables como botones de ascensores, ordenador, claves de acceso a departamentos o despachos…

También deben elaborarse pautas de seguridad con respecto a proveedores y terceras personas intervinientes en las relaciones contractuales con la organización. Por último, el COD, debe vigilar y supervisar que las normas de seguridad y de salud, así como las buenas prácticas se cumplen en la práctica laboral, así como realizar una actualización diaria y transmisión de las novedades acontecidas al órgano de administración, empleados y terceros. Por consiguiente, el poder de transmisión de una información continua y actualizada debe ser esencial en estas situaciones de alarma.

- Necesidad de extremar, asegurar y fortificar las políticas de carácter reservado y confidencial, para preservar el anonimato de los trabajadores perjudicados por el Covid-19, garantizando y asegurando dicha política de confidencialidad en el departamento de recursos humanos, y en cada director del área correspondiente.
- Favorecer e impulsar las bajas laborales por pandemia. En base a las directrices de la OMS, autoridades sanitarias y organizaciones gubernamentales de carácter nacional e internacional, el COD, deberá adoptar una política extraordinaria en relación a la baja médica y retribuciones, estableciendo exclusiones y salvedades en el sentido de autorizar que los empleados no asistan al trabajo, y se queden en sus domicilios en el supuesto de cuarentena .Así mismo podrán ausentarse del trabajo aun cuando no presenten el parte médico presencialmente, aunque con posterioridad lo remitan por medios electrónicos.
- Prohibición de viajes, conferencias y asambleas. Sobre todo los que impliquen visitar china, Italia, Corea, Irán…y demás naciones consideradas de alto riesgo por las autoridades sanitarias y gubernamentales. Incluso se prohibirán dichos viajes, asambleas y conferencias, a ciudades del mismo país donde exista un riesgo potencial de contraer la enfermedad. En la actualidad el RD 463/20 del 14 de marzo, estableció el Estado de alarma en España, y en el mismo se prohíbe el desplazamiento por todo el territorio nacional, salvo excepciones. La disyuntiva a las asambleas y reuniones, en esta situación de emergencia serían las videoconferencias.
- Fomentar y desarrollar la “ciberseguridad” en el seno de las organizaciones deportivas, como instrumento esencial para combatir los ataques malware que sufra la organización. Desde el inicio de la situación de alarma originada por el Covil-19, en España los ciberdelincuentes han intensificado las campañas de phishing, con el objetivo de hacerse con los datos personales y credenciales de empresas de todos los sectores, incluido el sector deportivo, así como a los ciudadanos
- Su objetivo será el aseguramiento de la documentación confidencial, información de sistemas, protección de datos, de estafas…El gasto en ciberseguridad supone un ahorro o inversión. Ya que los daños y perjuicios que pueden ocasionar los ataques maliciosos del virus informático , podrían tener una repercusión económica más elevada que actividades delictivas, tales como el blanqueo de capitales, lavado de dinero por narcotráfico…
- Necesidad de valoración del correcto funcionamiento de la plataforma tecnológica para la gestión correcta del teletrabajo. Instaurar un modelo de copias de seguridad de la información, así como el aseguramiento del adecuado funcionamiento del trabajo remoto, como principal medida de prevención, trabajo y comunicación, siempre estableciendo controles de supervisión y vigilancia de la información y datos confidenciales.

Por tanto, es necesaria la activación continua y actualizada de la ciberseguridad, como garantía de las relaciones con terceros: inversores, proveedores, agentes, patrocinadores…De lo anterior se deduce, que habrá que realizar mayor número de actividades de contención y prevención durante la crisis sanitaria de la pandemia, por el exponencial crecimiento y expansión de ataques maliciosos. Por consiguiente, será necesario un análisis de riesgos actualizado y con expresión de situaciones de riesgo potencial y proposición de medidas de prevención para eludir los riesgos en esta situación excepcional[3].

En el caso de que los protocolos de actuación, y la aplicación de las medidas expuestas antecedentemente, fuesen ineficaces, infructuosas e inútiles en el sentido de incumplir con garantía suficiente la protección de la salud, y la seguridad mínima requerida para el desempeño de las actividades de los empleados en la organización, tendríamos que adoptar la decisión de proceder a la suspensión o aplazamiento de la actividad de la entidad, para obviar y soslayar en la medida de nuestra posibilidad la extinción de los contratos laborales. Por consiguiente, sería recomendable realizar el procedimiento laboral denominado ERTE, expediente para la suspensión temporal de los contratos de trabajo o reducciones de jornada.

El RD 463/2020 del 14 de marzo por el que se declara el Estado de Alarma de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el Covid-19, establece que las empresas que se encuentren perjudicadas y afectadas por dicho Estado de Alarma, pueden acceder y acogerse a este proceso, en el que se regulan ventajas, y se favorece y auxilia a las organizaciones y empleados. Dicha aplicación es extrapolable a las organizaciones deportivas.

A mi juicio, hay que asimilar y afrontar la conmoción y efectos de las modificaciones producidas en la práctica laboral, como consecuencia del Covid-19. El objetivo principal, es impedir con medidas eficientes, medios propios, y los que nos proporcionen las autoridades competentes, la extensión del virus. En este aspecto el COD, debe exigir medios de protección y aseguramiento, para actuar e intervenir con acciones eficientes a la hora de combatir el desarrollo del virus. Además sería conveniente que se implicará en el apoyo y ayuda a los sindicatos, para examinar y analizar los contratos laborales y retribuciones de los salarios; ya que en esta crisis sanitaria las dependencias, locales, instalaciones y oficinas estarán cerradas la mayor parte de ellas, por la pandemia.

5.-El aseguramiento y la protección de datos.

Que la situación inusual y compleja de la propagación del coronavirus, puede generar a las entidades deportivas interrogantes de cómo proceder ante la aparición de empleados contagiados. El Reglamento General de Protección de datos, establece que el dato sería referente a la salud de una persona, y por tanto reviste confidencialidad .Por tanto, se exigiría un consentimiento expreso de la propia

persona afectada, para poder difundir y extender dicha información de carácter reservado.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, la misma tiene por objeto la determinación del cuerpo básico de garantías y responsabilidades necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de las salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, a partir del reconocimiento del derecho de los trabajadores en el ámbito laboral a la protección de su salud e integridad (artículo 2). En cumplimiento del deber de protección, la Ley 31/1995 establece como obligación de la empresa, la de constituir un servicio de prevención que se responsabilice de las actividades de prevención y protección de riesgos laborales. Para la realización de dicha actividad deberá contar bien con un servicio de prevención propio o contratar con un servicio de prevención ajeno debidamente acreditado (artículo 14.2).

En esta situación de emergencia, la normativa más adecuada para aplicar, en base a la carencia de directrices y pautas, sería el informe 608/2009 elaborado y publicado por la Agencia de Protección de datos, en referencia a la Gripe A. Por consiguiente, podrá ser utilizado dicho informe, ya que es un caso semejante al que nos ocupa en la actualidad.

El informe precitado de viene a raíz de una consulta formulada, y la misma se refiere a la cesión de datos relacionados con los empleados, a los que les hallamos detectado la gripe A, se trata de cesión de datos de salud, por lo cual, deberá tenerse en cuenta lo establecido en el artículo 7.3 de la Ley Orgánica 15/1999, que dispone que “Los datos de carácter personal que hagan referencia al origen racial, a la salud y a la vida sexual sólo podrán ser recabados, tratados y cedidos cuando, por razones de interés general, así lo disponga una Ley o el afectado consienta expresamente”. En consecuencia para comunicar dicha información a su cliente, deberá de obtenerse el consentimiento expreso de los afectados, o analizar si la ley de Prevención de Riesgos Laborales permite otorgar ese tipo de información. c. Jorge Juan 6 28001 Madrid www.agpd.es 2 Gabinete Jurídico. El artículo 22.4 de la citada Ley de Prevención de Riesgos Laborales señala que “El acceso a la información Médicis de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador[4]”.

En cuanto a las exigencias de los empleados de las entidades deportivas, no están obligados a transmitir a la empresa, si están afectados y contagiados por el Covid-19, en base al precedente informe 608/2009 de la AEPD. Ya que dicha instrucción jurídica establece con especial claridad y particularidad que es imprescindible y necesario la autorización expresa del empleado o trabajador. Desde otra vertiente jurídica, habría que observar y examinar si la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, publicada en el BOE» núm. 269, de 10/11/1995, y en vigor desde el 10/02/1996, si faculta y consiente este tipo de información.

El párrafo segundo del artículo 22.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, señala que El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador”, se opone al considerar que el tratamiento no sea directamente efectuado por la propia empresa, atribuyéndole por tanto la condición de responsable.

De lo anterior se deduce, que está vetada la información a la organización deportiva o a otras personas físicas o jurídicas, sin la aprobación, aceptación, conformidad o permiso expreso del trabajador. Solamente el personal médico y autoridades sanitarias, que realicen las actividades de vigilancia y control de la salud de los trabajadores, tendrán desbloqueado el acceso a la información médica de los trabajadores o empleados. Aunque en una mayoría de casos, serán los empleados o familiares los que comuniquen a la organización, que están contagiados por el precitado virus.

En cuanto a la información por parte de la entidad, de que empleados están afectados por el contagio del Covd-19. El protocolo de actuación para la obtención de dicha averiguación e indagación del dato de empleados contagiados, viene regulado en el Procedimiento de actuación frente a casos de infección por el nuevo coronavirus (SARS-CoV-2). Actualizado a 31 de marzo de 20205.

En base a lo regulado en dicho proceso, los centros sanitarios deben comunicar de forma urgente a los servicios de salud pública de cada Comunidad Autónoma, que a su vez lo notificarán, de forma urgente al Centro de Coordinación de Alertas y Emergencias Sanitarias (CCAES) del Ministerio de Sanidad y al Centro Nacional de Epidemiología (CNE) del ISCIII. Estos serán los que deberán contactar con los centros de trabajo para que se tomen las medidas oportunas. Como ya hemos manifestado antecedentemente, la empresa u organización deportiva, tiene prohibida la exteriorización, difusión y divulgación del dato de la persona contagiada, salvo que posea autorización o consentimiento expreso, para realizarlo[5].

Por otro lado, surge la cuestión, en referencia a las visitas que tengan que entrar en las oficinas o instalaciones de la entidad. En este sentido deberían de adoptarse medidas de prevención para evitar el riesgo de posibles contagios. La AEPD, no ha resuelto esta controversia .Pero atendiendo a los protocolos de actuación que deben constar en la organización, deberá prevalecer en todo caso la protección y el aseguramiento de la salud de los empleados. Y estar siempre por encima de la intimidad. Por consiguiente, la organización puede exigir a los visitantes la cumplimentación y firma de la declaración responsable, para aportar cierta garantía a la salud de los empleados. En dicho interrogatorio se podrían formular varias preguntas, encaminadas a la averiguación de si el visitante ha estado en conexión o proximidad con el Covid-19.Principalmente la indagación versará, si la persona ha entrado en comunicación con personas que hayan estado contagiadas por el virus, si ha estado en contacto con zonas de riesgo, y que sintomatología padece. Además de las medidas anteriores, no estaría de más el control de la temperatura.

6.-La transparencia, integridad y la buena gobernanza, durante la pandemia.

En estos momentos durante la pandemia del Covid-19, es esencial que la transparencia, y la integridad sean constantes y extensivas al sector público, privado e incluso en el sector deportivo. Deben de permanecer activas en las organizaciones deportivas, y actuar como herramientas sólidas de seguridad y protección de riesgos, para el funcionamiento transparente en el seno de la organización y en sus estamentos. Por tanto, habrá que ir más allá, y continuar exigiendo la rendición de cuentas y la transparencia en las organizaciones deportivas. En la actualidad en la sociedad deportiva, tolerancia cero, debido al crecimiento de los incumplimientos normativos, de transparencia y de legalidad. Por consiguiente, aplicación y exigencia meticulosa de la Ley 12/ 2013 LTBG (Transparencia, acceso a la

información y buen gobierno) a todas las organizaciones deportivas.

Por tanto, en esta situación de pandemia por el Covid-19, las entidades deberán estar atentas y no bajar la guardia ni relajarse, para evitar sorpresas y eludir posibles riesgos y conductas infractoras. Mi reflexión personal, se basaría en una aplicación y cumplimiento riguroso de dicha normativa de transparencia: información financiera, revisión de contratos, ayudas y subvenciones con motivo de la pandemia, transparencia en el resultado final de patrocinios, inversión privada, y rendición cuentas, plan económico para el ejercicio siguiente…la mayoría de estas obligaciones deberían de seguir cumpliéndose en su integridad durante la crisis sanitaria, en las entidades deportivas.

Desde otro prisma, la buena gobernanza en una entidad debe partir de la transparencia, el cumplimiento normativo y la democracia. Por consiguiente, las medidas orientadas en la gobernanza en el deporte, deben implementarse a través de: la integridad, el buen gobierno, la transparencia y el compliance[6].

Las medidas de seguridad para la supervisión y control de la corruptela, no deben relajarse ni eliminarse, en estados excepcionales ni en crisis sanitarias. El Consejo de Europa señalo: “las protecciones esenciales al Estado de derecho, la supervisión parlamentaria, el control judicial independiente y los recursos internos efectivos, deben mantenerse incluso durante un estado de emergencia”.[7] En este sentido la administración pública, el sector privado y la sociedad deportiva, deben adoptar una actitud de seguimiento, vigilancia, control e inspección, para verificar en cualquier momento, el cumplimiento de la legalidad, y la diligencia debida de las personas jurídicas y físicas.

A la vista de lo expuesto, será necesario para cubrir los riesgos en el periodo de duración del Covid-19, la utilización de herramientas de prevención, tales como la transparencia, integridad y buena gobernanza, en aras de compartir y extender una información veraz en todo tipo de gestiones y recursos. Ya que si en esta situación de emergencia, detenemos las normas de la organización, los sistemas de gestión del compliance, y no adoptamos medidas de reforzamiento, ni protocolos ni políticas de actuación enfocadas a la protección de riesgos, y de la salud, quedará desprotegido el cumplimiento normativo y su consecuencia inevitable podría ser la perpetración da conductas ilícitas.

Por tanto, en esta época de inactividad presencial, y de teletrabajo, es esencial una máxima y veraz información de cualquier tipo de operaciones que se lleven a cabo en la organización (ERTEs empleados y jugadores, contratos laborales, revisión contratos patrocinadores y sponsor, presupuestos económicos próximo ejercicio, incluso de donaciones…) Así como continuidad y control en la realización de auditorías independientes.

7.-Situación actual.

La medida más significativa, eficaz y relevante implantada en estos momentos difíciles, y que a su vez tendría carácter preventivo y aportaría garantía y seguridad a la situación de alarma que estamos padeciendo, sería el teletrabajo. Requiere una responsabilidad colectiva de la organización y de una responsabilidad individualizada por parte de los empleados.

Será esencial un análisis de los riesgos de esta situación excepcional, determinando sus tipología, averiguación y localización de los mismos, mediante la planificación y distribución de un mapa de riesgos, avalado por el elemento de la prevención, y cuyo nuevo instrumento laboral será el teletrabajo, desterrando poco a poco la presencia física en el medio laboral, y aportando crecimiento y desarrollo al sector servicios. Esta vía ahora inexcusable y forzosa del trabajo desde casa, será provechosa, válida y eficiente para ir planteando en un futuro el teletrabajo en empresas y organizaciones deportivas. En la actualidad las reuniones, conferencias, asambleas, agendas…continúan realizándose gracias a la tecnología: internet, wifi, correo electrónico, comercio electrónico, Skype, Apps, RRSS, Youtube, Webinar…

Las medidas preventivas ante esta situación extraordinaria, en una primera fase atenderán al impulso y reforzamiento de la limpieza y a la evitación de reuniones presenciales. Actualmente, todo se realiza en remoto y gracias a la tecnología, podemos acceder a las bases de datos importantes, para trabajar sin que sea necesario estar físicamente presente en las oficinas.

La situación de alarma, no es motivo para evitar una apropiada rendición de cuentas del funcionamiento de la entidad, de los recursos invertidos y de la revisión de las contrataciones realizadas en este contexto de emergencia sanitaria. Es esencial que la transparencia, y la integridad se mantengan en este periodo y refuercen sus políticas de control y supervisión. La Ley de Transparencia del 2013, continúa con una omisión considerable, su reglamento. El objetivo principal, es prevenir la corrupción con un programa especial de integridad para situaciones de emergencia, sustentado con medidas eficaces y protocolos eficientes de actuación Las organizaciones deben estar al corriente del último hito en materia de ciberseguridad, deben configurar y aplicar un código de buenas prácticas, actualización de los sistemas, ejecutar auditorías de seguridad y formar a sus empleados en este tiempo de pandemia, para repeler ataques y estar alerta para una defensa lo más apropiada posible.

8.-Conclusiones.

En esta crisis del Covid-19, las empresas y organizaciones deportivas están mitigado sus funciones, tareas y actividades, pero esta situación no conlleva, a que se relaje y minore el control y seguimiento de los sistemas de compliance implantados. Hay que forzosamente realizar una adaptación a nuevas fórmulas de trabajo, como las videoconferencias, comercio electrónico…en definitiva habrá que configurar y desarrollar medidas de prevención frente al teletrabajo. Por tanto, no habrá que disminuir el control e inspección de riesgos, ni la eficacia ni efectividad de la disciplina del compliance.

Las empresas y organizaciones de todos los sectores, inclusive el deportivo, tienen la obligación de establecer medidas de prevención, para protegerse de los riesgos que puedan cometerse en esta extraordinaria situación del coronavirus. Ahora es necesario estar alerta, ya que al regularse nuevas formas de trabajo en el ámbito empresarial, no se debe disminuir la atención, aunque la actividad productiva de organizaciones deportivas y empresas se haya reducido, no se traduce en que los riesgos del compliance también hayan minorado. Sobre todo al encontrarnos en un escenario incierto y de incertidumbre, en el que existe desprotección e inseguridad, es cuando las

empresas y entidades deportivas deben de extremar más sus medidas de prevención.

Las responsabilidades de las organizaciones deportivas, se trasladan a todo sus espectro de operaciones jurídicas, económicas y sociales (inversores, accionistas, proveedores, administración pública, empleados…).El compliance en esta situación insólita e inusual, debe actuar como mecanismo de control interno y externo, y especialmente avalado con la políticas de protección de seguridad y de salud establecidas por la organización, y por el "compliance officer".

La organización deportiva que haya instaurado el compliance, posee instrumentos de prevención, averiguación, y localización de delitos. Por tanto, tiene implantado un código ético o de conducta, un órgano de control y un canal de denuncias que debe mantenerse plenamente operativos y actualizados en esta crisis de emergencia. Habrá que realizar un seguimiento y supervisión del programa de compliance, para comprobar si las nuevas medidas y protocolos adoptados para esta situación excepcional, se están cumpliendo y son eficientes.

En este sentido, la mayor parte de las organizaciones han realizado un sacrificio económico y técnico, para ofrecer a sus empleados los medios adecuados para el teletrabajo. Requiere un esfuerzo el trabajar en la distancia, y también suprimir durante este periodo la presencia física, y la proximidad que anteriormente existía entre los empleados. Por consiguiente, los canales de denuncia a mi entender adquieren en la situación el Covid-19, un carácter fundamental para solucionar problemas, incidencias en el ámbito del compliance, y para denunciar desde el domicilio, cualquier conducta infractora o riesgo que pueda perjudicar y dañar a la organización deportiva.

Es significativo y necesario en este periodo de la pandemia, dejar constancia documentada de todas las medidas que se han establecido en la estructura de toda la organización, así como verificar el control de prevención de riesgos laborales, de las políticas de protección de salud, de los medios para ejecutar el teletrabajo, y de las pautas reguladas en las relaciones internas y externas con terceros y los distintos agentes. En consecuencia el trabajo realizado en remoto por los empleados de diferentes categorías desde su domicilio, la organización debe hacerse cargo de los gastos siguientes: ordenador, línea ADSL o Wifi, material…y se deberían de registrar las horas que está conectado el empleado al teletrabajo (videoconferencia , Skype , webinar, almacenamiento en la nube, trabajos on line, correos electrónicos, mensajería instantánea, actualización y administración de datos, transmisión de información…).

Otra conclusión que extraigo del análisis y estudio de la nueva modalidad de trabajo a remoto, es que, para el caso de exceder y superar las horas de la jornada habitual establecida en la organización, se deberían de abonar horas extraordinarias al empleado, y en caso de le ocurriese un accidente en el periodo que esté conectado en el teletrabajo, debería ser calificado como accidente laboral.

A mi juicio, toda la comunidad deportiva, debe poner más empeño que nunca, en las tareas de inspección y seguimiento de controles internos, y comprobación del cumplimiento de la normativa interna, la legislación referente al Covd-19, y las recomendaciones APROBADAS de las autoridades sanitarias españolas, las de la UE, y las de la OMS. La documentación del adecuado funcionamiento y efectividad de los controles internos para detectación de riesgos, deberá registrase y archivarse para probar si fuese necesario en un futuro, que la organización actuó e intervino, con diligencia debida de conformidad con lo establecido en su adecuado e idóneo sistema de compliance, eludiendo la comisión de actos delictivos y evitando la responsabilidad de la persona jurídica.

9.-Observación especial final.

La situación de emergencia y de alarma actual, me lleva a la reflexión personal de que no existe exculpación ni alegato, para eludir la transparencia y una correcta y adecuada rendición de cuentas en las organizaciones deportivas, durante la crisis sanitaria, económica, social y tecnológica ocasionada por la pandemia. Porque precisamente el estado de alarma, el de cualquier situación excepcional o el de una crisis severa, no significa renunciar, relegar, descartar o excluir la disciplina del cumplimiento de la legalidad. Al contrario, habrá que fortalecer, y fortificar el programa de cumplimiento de la legalidad, en la sociedad en general, incluida la sociedad deportiva, con medidas de prevención de riesgos, seguridad y protección de la salud. Por consiguiente, la cultura del cumplimiento, habrá que consolidarla en esta época de pandemia, mediante la adaptación, concienciación y convicción de que el teletrabajo es la herramienta más eficiente y eficaz de prevención de riesgos, y de elusión de infracciones administrativas y penales, y que su asentamiento va caminado paulatinamente hacia el futuro.

[1]-https://www2.deloitte.com/es/es/pages/about-deloitte/articles/10-medidas-adopcion-empresas-para-af rontar-pandemia.html Consultado el 16-3-20.

[2]2.-https://www.ga-p.com/wp-content/uploads/2020/03/Responsabilidad-penal-y-COVID-19.pdf Consultado el 16-3-20.

[3] https://www.europapress.es/nacional/noticia-uco-crea-canal-contra-fraude-online-covid-19-suscribirse-oms-plataformas-musica-20200320162813.html Consultado el 18-3-20.

[4] https://www.aepd.es/es/documento/2009-0608.pdf Consultado el 19-3-20.

[5] https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov-China/documentos/Procedimiento_COVID_19.pdf Consultado el 20-3-20.

[6] .-Cazorla Prieto, L.M. "Las reglas del buen gobierno en el deporte". Revista Aranzadi de Derecho del Deporte y Entretenimiento (Número 13 Madrid).

[7] Resolución del Consejo de Europa nº 2209 (2018). Estado de emergencia: cuestiones de proporcionalidad relativas a las derogaciones en virtud del artículo 15 del Convenio Europeo de Derechos Humanos Asamblea Parlamentaria. Debate en la Asamblea el 24 de abril de 2018 (12ª sesión) (véase Doc. 14506, informe de la Comisión de Asuntos Jurídicos y Derechos Humanos, relator: Sr. Raphaël Comte). Texto adoptado por la Asamblea el 24 de abril de 2018 (12ª sesión). Véase también la Recomendación 2125 (2018). Es responsabilidad del Estado adoptar medidas preventivas para proteger los intereses de la sociedad en tiempo de guerra u otra

emergencia pública que amenace la vida de la nación, como lo ha señalado anteriormente la Asamblea Parlamentaria en la Resolución 1659 (2009), sobre la protección de los derechos humanos en situaciones de emergencia. Esas situaciones pueden incluso requerir medidas restrictivas que excedan lo que normalmente se permite en virtud del Convenio Europeo de Derechos Humanos (STE Nº 5, el Convenio). Sin las garantías adecuadas, esas medidas crean graves riesgos para la democracia, los derechos humanos y el estado de derecho.

Autor: **Juan Manuel Fernández Torres.**

Máster Universitario en Derecho del Deporte.

Doctorando en Derecho del Deporte.

Dirección deportiva y Scouting deportivo.

Fuente: *Iusport*