



**GRANADA  
CLUB DE FÚTBOL**

# CÓDIGO DE CONDUCTA



1



## INDICE

Artículo 1.	OBJETO	5
Artículo 2.	ÁMBITO DE APLICACIÓN	6
Artículo 3.	CUMPLIMIENTO DE LA LEGALIDAD	6
Artículo 4.	CUMPLIMIENTO DE UNA CONDUCTA PROFESIONAL ÍNTEGRA	7
Artículo 5.	PROTECCIÓN DE LOS MEDIOS MATERIALES DEL CLUB	9
Artículo 6.	BUEN CREDITO Y PRESTIGIO	9
Artículo 7.	CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACION	10
Artículo 8.	CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS SOCIALES	10
Artículo 9.	COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS Y LABORALES	11
Artículo 10.	PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	11
Artículo 11.	DERECHO A LA INTIMIDAD DE LOS EMPLEADOS	11
Artículo 12.	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	12
Artículo 13.	ENTORNO DE TRABAJO	12
Artículo 14.	INDEPENDENCIA	13
Artículo 15.	POLITICA DE REGALOS	13
Artículo 16.	CORRUPCIÓN Y SOBORNO	13
Artículo 17.	CONFLICTOS DE INTERÉS	14
Artículo 18.	RELACIONES DE LOS EMPLEADOS CON LOS ABONADOS	15
Artículo 19.	RELACIONES ENTRE LOS PROPIOS EMPLEADOS	15
Artículo 20.	RELACIONES DE LOS EMPLEADOS CON LOS PROVEEDORES Y CLIENTES	16
Artículo 21.	RELACIONES DE LOS EMPLEADOS CON OTROS COLECTIVOS	17
Artículo 22.	DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD	18
Artículo 23.	VERACIDAD DE LA INFORMACION ECONOMICO FINANCIERA	18
Artículo 24.	CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES CONTABLE, TRIBUTARIAS Y EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL	18
Artículo 25.	BLANQUEO DE CAPITAL E IRREGULARIDADES EN LOS PAGOS	19
Artículo 26.	PRACTICAS ESPECÍFICAS DEL SECTOR DEPORTIVO	19
Artículo 27.	INTEGRIDAD DE LOS PARTIDOS Y COMPETICIONES	20
Artículo 28.	PROTECCIÓN DE LA PROPIEDAD INTELECTUAL E INDUSTRIAL	21



<i>Artículo 29.</i>	<i>AFICIONADOS Y SEGUIDORES</i>	<i>22</i>
<i>Artículo 30.</i>	<i>ACCIONISTAS</i>	<i>22</i>
<i>Artículo 31.</i>	<i>PROVEEDORES Y CLIENTES</i>	<i>22</i>
<i>Artículo 32.</i>	<i>REGLAS RELATIVAS AL USO DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y REDES SOCIALES</i>	<i>22</i>
<i>Artículo 33.</i>	<i>COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN DEL CODIGO DE CONDUCTA</i>	<i>23</i>
<i>Artículo 34.</i>	<i>RESPONSABILIDAD ANTE EL CUMPLIMIENTO DE ESTE CÓDIGO</i>	<i>23</i>
<i>Artículo 35.</i>	<i>APROBACIÓN, VIGENCIA Y MODIFICACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA</i>	<i>24</i>
<i>Artículo 36.</i>	<i>ÓRGANO DE CUMPLIMIENTO</i>	<i>24</i>
<i>Artículo 37.</i>	<i>UNIDAD DE APOYO AL ÓRGANO DE CUMPLIMIENTO</i>	<i>24</i>
<i>Artículo 38.</i>	<i>OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES RESPECTO DE LOS INCUMPLIMIENTOS DEL CÓDIGO DE CONDUCTA</i>	<i>25</i>
<i>Artículo 39.</i>	<i>GESTION DEL CANAL DE DENUNCIAS</i>	<i>25</i>
<i>Artículo 40.</i>	<i>BASE PARA LA IMPOSICIÓN DE SANCIONES</i>	<i>26</i>
<i>Artículo 41.</i>	<i>CIRCUNSTANCIAS MODIFICATIVAS DE LA RESPONSABILIDAD DEL INFRACTOR DEL CÓDIGO</i>	<i>27</i>
<i>Artículo 42.</i>	<i>FALTAS LEVES</i>	<i>28</i>
<i>Artículo 43.</i>	<i>FALTAS GRAVES</i>	<i>29</i>
<i>Artículo 44.</i>	<i>FALTAS MUY GRAVES</i>	<i>30</i>
<i>Artículo 45.</i>	<i>SANCIONES</i>	<i>30</i>
<i>Artículo 46.</i>	<i>PROCEDIMIENTO</i>	<i>31</i>
<i>Artículo 47.</i>	<i>PRESCRIPCIÓN</i>	<i>32</i>
<i>Artículo 48.</i>	<i>CANCELACION DE ANTECEDENTES DISCIPLINARIOS</i>	<i>32</i>



## 1) PREÁMBULO

El Granada CF estableció como uno de los objetivos para la temporada 2015/2016 la implantación de una política de cumplimiento normativo y prevención de delitos, en el marco del artículo 31 bis de la vigente Ley 1/2015, de reforma del Código Penal, cumpliendo con las recomendaciones de la comisión delegada de la Liga Nacional de Fútbol Profesional (en adelante LNFP) y la Real Federación Española de Fútbol (en adelante RFEF).

Como parte de estos objetivos, se aprueba el presente Código de Conducta, con la intención de recoger su firme compromiso con valores y principios basados en la ética, la dignidad, la honorabilidad y la responsabilidad en todas sus actuaciones y comportamientos, para salvaguardar la integridad y la reputación del Granada CF y del fútbol como modalidad deportiva.

Este documento identifica los principios de ética e integridad –deportiva, social y empresarial-, además, del juego limpio en el deporte y transparencia en todos los ámbitos de actuación; especialmente en la integridad de la competición deportiva y la buena imagen de la entidad, que luchará deportivamente por una buena reputación, posicionándose, siempre, en contra de cualquier comportamiento antideportivo, violento, racista, xenófobo o intolerante.

En definitiva, se definen los valores y buenas prácticas que rigen la conducta del Granada CF en su conjunto, y, consecuentemente, la conducta de todas aquellas personas vinculadas de manera directa o indirecta con la entidad, en el cumplimiento de sus funciones y relaciones profesionales:

- ✓ rechazando toda conducta o comportamiento que no sea éticamente responsable o que infrinja la normativa vigente mediante la comisión de cualquier ilícito,
- ✓ evitando que métodos y prácticas ilegales, inmorales o contrarios a los principios éticos puedan empañarla o perjudicarla,
- ✓ y garantizando con su seguimiento el comportamiento ético y responsable de todas las personas vinculadas con el club en el desarrollo de su actividad, entre otros: jugadores, técnicos, entrenadores, personal médico, otros empleados y personal, directores y agentes, sin olvidar a los directivos y colaboradores.

Es cierto que, buena parte de estos comportamientos ya estaban implantados desde hace tiempo en la entidad, si bien ahora, se procura documentar y regular aquellos, complementándolos con aquellos otros que no lo estaban.

El objetivo es que la implantación de este sistema optimice la gestión, fortaleciendo el reconocimiento del club como una entidad cercana, accesible, abierta a todos; socialmente responsable, respetuosa con la diversidad de sus empleados, abonados, aficionados, seguidores, patrocinadores, proveedores y otros grupos de interés con los que interactúa; trasladando la importancia de mantener una conducta ética, que no sólo respete estrictamente la legalidad vigente, sino que contribuya al desarrollo de una sociedad más transparente e íntegra, mejorando la imagen de la competición deportiva y estableciendo los mecanismos de actuación ante irregularidades o comportamientos inadecuados que pudieran detectarse.

En adelante el Granada CF también será identificado como el club o la entidad deportiva.



## TÍTULO I OBJETO, ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

### Artículo 1. OBJETO

- 1.1. El Código de Conducta tiene por objeto regular el comportamiento profesional, ético y responsable de Granada CF y de todos sus empleados, directivos, técnicos, jugadores, entrenadores, personal médico y personas vinculadas al club, en el desempeño diario de su trabajo, recogiendo una serie de normas y principios éticos y valores de obligado cumplimiento y conocimiento.
- 1.2. Por ello, el presente Código de Conducta facilita el conocimiento y la aplicación de la cultura empresarial del Granada FC, bajo unas premisas, principios y valores de tal manera que:
  - 1.2.1. Todas las operaciones del club se desarrollarán bajo un prisma ético y responsable de buen gobierno.
  - 1.2.2. Todas las personas físicas y jurídicas, que mantengan de forma directa o indirecta cualquier relación laboral, económica, social, federativa y/o deportiva con el club, recibirán un trato justo y digno, comportándose con honestidad, dignidad, decencia e integridad.
  - 1.2.3. Instituye el principio de debida diligencia a todas las personas vinculadas con la entidad deportiva, con el fin de prevenir, detectar y erradicar las conductas irregulares, cualquiera que sea su naturaleza, comprendiendo, entre otros, el análisis de los riesgos, la definición de responsabilidades, la formación de los empleados y, en su caso, de terceros relacionados directamente con la entidad deportiva, así como la formalización de procedimientos, en especial, para la notificación e inmediata eliminación de conductas irregulares.
  - 1.2.4. Tiene en consideración el principio de responsabilidad penal de las personas jurídicas, recopilando el ordenamiento jurídico de las diversas jurisdicciones donde se pueden ver afectados los intereses del Granada CF, previniendo y desterrando la existencia de comportamientos que puedan determinar la responsabilidad de la compañía entre sus representantes legales, administradores, empleados o por cualquier otra persona que esté sometida a la autoridad del personal de la entidad deportiva.
- 1.3. En todo caso, el Código de Conducta no sustituye las siguientes responsabilidades y exigencias:
  - 1.3.1 Conocer y cumplir las disposiciones normativas vigentes en cada momento (leyes, reglamentos, disposiciones de organismos deportivos y/o administrativos, etc.), como las políticas, manuales, reglamentos y procedimientos internos de la entidad deportiva.
  - 1.3.2 Juzgar de manera adecuada y pedir consejo cuando proceda, a través de los canales establecidos para ello, sobre la correcta conducta profesional de las personas sujetas puedan presentarse, ante cada una de las situaciones durante el desempeño de las funciones.



**Artículo 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

- 2.1. El Código obliga a todas las personas que integran la entidad deportiva y vincula a todo el personal, independientemente de la posición y función que desempeñen, además de aquellas personas vinculadas deportivamente a la entidad, incluidos los jugadores, entrenadores y técnicos (profesionales y/o amateurs) y al personal médico del club.
- 2.2. De igual manera, estos estándares también son de aplicación obligatoria para los directivos, consejeros, empleados, jugadores, entrenadores, técnicos, otro personal y representantes del Granada CF.
- 2.3. La aplicación del Código, total o parcialmente, podrá hacerse extensiva a cualquier persona, física o jurídica, empresa subcontratadas, autónomos y otros colaboradores relacionados con la entidad deportiva, cuando así convenga por cualquier causa y ello sea posible por la naturaleza de su relación.
- 2.4. El Código será notificado a todos los Consejeros, Directivos, empleados, personal médico, entrenadores, técnicos y jugadores (profesionales y/o amateurs), quienes deberán asumir por escrito el compromiso de su cumplimiento. En este sentido, la obligación de su cumplimiento será recogida expresamente en los contratos de trabajo o federativos, entregando a los empleados copia del mismo con ocasión de su incorporación en la entidad deportiva.
- 2.5. El Granada CF se toma en serio la observancia de todo lo recogido en el Código, y su incumplimiento, dependiendo de las circunstancias en que se produzca, conllevará sanciones disciplinarias a todas las personas que lo desacaten, recogiendo incluso la rescisión del contrato de trabajo o la resolución de la relación mercantil o federativa que mantengan.
- 2.6. El presente Código se aplicará a toda la conducta regulada en el mismo, llevada a cabo desde el momento de su aprobación y entrada en vigor.

**TITULO II      NORMAS GENERALES**

**CAPITULO I  
NORMAS GENERALES**

**Artículo 3. CUMPLIMIENTO DE LA LEGALIDAD**

- 3.1. La actuación del Granada CF siempre parte de la premisa de rechazo de toda conducta que pueda ser contraria a la legalidad vigente, estando dotada de los procedimientos y mecanismos internos tendentes a minimizar riesgos, entre ellos, el de comisión de delitos.
- 3.2. Todos los empleados y personas vinculadas a la disciplina del Granada CF deberán cumplir la legalidad vigente, sea cual sea el lugar o emplazamiento en el que desarrollen su actividad y presten sus servicios, respetando siempre los usos y costumbres, tanto a nivel nacional como internacional, incluyendo entre estas las normas deportivas que resulten de aplicación, especialmente, las normas en relación con las apuestas, las



normas relativas a la información interna o privilegiada del Club, normas sobre predeterminación de resultados o intención de alteración de un partido o las normas relativas a las primas por tercero.

- 3.4. El Granada CF ha decidido aceptar el Pacto Mundial de Naciones Unidas, donde se fijan los 10 principios derivados de declaraciones de Naciones Unidas en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción, obligándose, a cumplir con el principio nº 10 que establece: “las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno”.

Las prácticas de corrupción, incluidas la extorsión y el soborno, pueden desencadenar importantes costes reputacionales para la entidad deportiva y para las competiciones en las que interviene, así como importantes sanciones tanto para los que la practican como para los que las consienten y amparan.

El Granada CF, consciente de la importancia de luchar contra estas prácticas ilícitas que implican un claro perjuicio tanto para la organización, como para el conjunto del sector futbolístico y de la sociedad en general, debido a los valores intrínsecos que representa el deporte, decide mantener una posición de tolerancia cero frente a la corrupción en todas sus formas, desarrollando políticas y programas concretos que aborden el tema de la corrupción, aceptando las guía de buenas prácticas que al efecto se elaboren tanto el club, como por las instituciones deportivas.

7

- 3.5. Es obligación de toda persona vinculada con la entidad deportiva, trasladar al órgano, departamento o persona competente y en última instancia al órgano de cumplimiento normativo de la entidad cualquier incumplimiento del que tenga conocimiento, garantizando que estas denuncias no supondrán represalias, ni medidas coercitivas.
- 3.6. El Granada CF respetará y acatará las resoluciones judiciales, administrativas y/o deportivas que se dicten, pero se reserva el derecho a recurrir estas decisiones cuando entienda que las mismas no se ajustan a derecho y contravengan sus intereses.

#### **Artículo 4. CUMPLIMIENTO DE UNA CONDUCTA PROFESIONAL ÍNTEGRA**

- 4.1. La conducta de los empleados y personas vinculadas al Granada CF deberá ser profesionalmente íntegra y deportivamente intachable, ejerciendo siempre de manera responsable, productiva, eficiente, leal y honrada, todo ello de conformidad con los intereses de la entidad deportiva y con los términos de presente Código.
- 4.2. Las premisas básicas que deben guían cualquier actuación de las personas vinculadas a este Código, se identifican con las siguientes:
- 4.2.1. Que el comportamiento sea ejemplar, actuando con integridad, transparencia y responsabilidad ética en sus relaciones con los demás empleados, técnicos, jugadores, médicos, aficionados, abonados, seguidores, proveedores, clientes, equipos contrarios o terceros.



- 4.2.2. Que la actuación sea éticamente aceptable.
  - 4.2.3. Que sea legalmente válida, con rectitud de comportamiento en el uso de los bienes de la entidad, sean estos de la clase que sean.
  - 4.2.4. Que sea deseable para la entidad deportiva.
  - 4.2.5. Que esté dispuesto a asumir la responsabilidad sobre ella.
  - 4.2.6. Que ejerciendo funciones del Granada CF, renuncie a cualquier tipo de desempeño o actividad que pudiera generar un conflicto de interés o, incluso perjudique a su máximo rendimiento en estas tareas.
- 4.3 Las actuaciones de las personas vinculadas a la entidad deportiva se ajustarán en todo momento a los principios de lealtad y buena fe.
- 4.4 La lealtad exige que todas las personas sujetas a este Código de Conducta actúen con honradez y objetividad respecto de cada situación que pueda derivar en una consecuencia para sus compañeros, jugadores, técnicos, médicos, directivos o terceros. La honradez exige que se respete la dignidad de las personas y sus derechos fundamentales y que se actúe habiendo pensado en las consecuencias de un acto minimizando las consecuencias nocivas que el mismo pueda tener sin anteponer en la resolución intereses personales que de no existir, hubieran resultado en otro comportamiento.
- 4.5 La buena fe exige que se actúe con el sincero convencimiento de hallarse asistido de razón y con la suficiente y debida información para tomar cada decisión y actuar en cada momento.
- 4.6. Los empleados deben cumplir estrictamente con las normas legales en materia mercantil, laboral, fiscal y deportiva, absteniéndose de llevar a cabo comportamientos que, aun no siendo objeto de reproche jurídico-legal, puedan resultar éticamente recriminables.
- 4.7. Los empleados guardarán la máxima confidencialidad en relación con los trabajos, actuaciones, informaciones o cualquier dato que afecten al Granada CF, sus miembros y cualesquiera terceros vinculados.
- 4.8. Especialmente, mantendrán su fidelidad e integridad en los valores que representan el juego limpio deportivo, luchando sin reservas contra todo tipo de fraude en la competición, amaño de resultados deportivos y reprobando cualquier práctica de dopaje, no rindiéndose nunca y peleando deportivamente hasta el final de la competición.
- 4.9. Evitarán y en caso de producirse rechazarán y reprobarán, inmediatamente, cualquier acto de violencia, racismo, xenofobia o intolerancia en el deporte, bien sea durante la competición, antes o después de la misma.





**Artículo 5. PROTECCIÓN DE LOS MEDIOS MATERIALES DEL CLUB**

- 5.1. El Granada CF pone a disposición de sus empleados los recursos necesarios para el desempeño de su actividad profesional.
- 5.2. Los bienes del Granada CF deben ser usados para el desempeño de las funciones de los empleados y no podrán ser utilizados en beneficio propio o de terceros ajenos de la entidad deportiva. La misma obligación, será de aplicación a las personas vinculadas al club, cuando dispongan de estos bienes en custodia para cualquier fin.
- 5.3. Los empleados y personas vinculadas a la entidad deportiva son responsables de proteger y hacer buen uso de los recursos del Granada CF y utilizarlos correctamente, debiendo protegerlos de cualquier pérdida, daño, robo o uso inadecuado del que pudieran derivarse perjuicios para los intereses de la entidad deportiva.
- 5.4. En particular, con relación a los sistemas informáticos, los empleados y personas vinculadas a la entidad, no harán uso de los equipos del club para instalar programas o aplicaciones cuya utilización sea ilegal, o puedan dañar la imagen o, perjudicar la reputación de la entidad deportiva, ni utilizar medidas antibloqueo o elusivas de los sistemas de seguridad informático.
- 5.5. Tampoco harán uso de los mencionados equipos para acceder, descargar o distribuir contenidos que puedan resultar ofensivos o ilegales, o que pudieran provocar cualquier tipo de daño o perjuicio a datos o programas informáticos o documentos electrónicos ajenos o propios de la entidad deportiva, u obstaculicen o interrumpieran el funcionamiento de un sistema informático ajeno.

9

**CAPITULO II  
NORMAS SOCIALES**

**Artículo 6. BUEN CREDITO Y PRESTIGIO**

- 6.1. El Granada CF velará para que los empleados, directivos, jugadores, entrenadores, técnicos, otros empleados, personal médico, seguidores, aficionados, abonados, proveedores, profesionales externos o cualquier otra persona vinculada con el club, no puedan dañar o afectar negativamente al prestigio de la entidad.
- 6.2. Del mismo modo, vigilará para que el uso del nombre del Granada CF por parte de empleados, jugadores, directivos, entrenadores, técnicos, otros empleados, personal médico, seguidores, aficionados, abonados, establecimientos, proveedores y profesionales externos, sea adecuado a la imagen e identidad de la entidad. Si no fuera así actuarán siempre en defensa de los intereses del club, poniéndolo en conocimiento de los responsables para el inicio de las actuaciones que correspondan.
- 6.3. El Granada CF y todas las personas vinculadas (jugadores, entrenadores, técnicos, directivos, personal médico, etc) no participará en comentarios, negativos o actividades dirigidas a perjudicar a profesionales u organizaciones externas, sin perjuicio de la defensa de los intereses que le correspondan.



## **Artículo 7. CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACION**

- 7.1. La información interna y el conocimiento de hechos generados por la relación con el club, es calificada como confidencialidad y se encuentra protegida por las cláusulas de confidencialidad que rigen las relaciones deportivas, laborales y contractuales.

El incumplimiento de estas cláusulas lleva aparejado, al margen de otras responsabilidades, la finalización de la relación o el despido, en su caso.

La información interna, privilegiada o confidencial, es aquella a la que se ha tenido acceso a través de la participación en el Club, que no se encuentra disponible públicamente.

- 7.2. Los empleados, directivos, jugadores, técnicos, médicos, entrenadores, proveedores y cualquier persona vinculada con el club, se abstendrán de utilizar en beneficio propio, cualquier dato, información o documento obtenido durante el ejercicio de su actividad profesional, teniendo prohibida expresamente la difusión de los mismos a terceros y, la realización de apuestas en competiciones deportivas de fútbol en las que intervenga o pueda intervenir el Club.
- 7.3. Igualmente, los empleados, directivos, jugadores, entrenadores, técnicos, personal médico, proveedores y cualquier persona vinculada con el club, utilizaran datos, información o documentación de carácter confidencial titularidad e otros clubes, sin su autorización por escrito.
- 7.4. No podrán hacerse duplicados, reproducir, ni usar la información para uso diferente al necesario para el desarrollo de sus tareas, ni tampoco se podrá guardar en sistemas de información que no sean propiedad del club, salvo en los casos y finalidades expresamente autorizados.
- 7.5. El deber de confidencialidad respecto de la información confidencial se mantendrá incluso una vez el profesional y/o las personas vinculadas arriba descritas (jugadores, técnicos, servicios médicos, entrenadores, directivos, directores, proveedores, etc..) cesen en sus funciones dentro de la entidad deportiva, teniendo la obligación de devolver cualquier material relacionado con el club que tenga en su poder el empleado en el momento del cese la relación laboral.

## **Artículo 8. CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS SOCIALES**

- 8.1 La entidad deportiva se compromete a colaborar con las autoridades estatales, provinciales, municipales y autonómicas, así como con las deportivas, bien sean nacionales o internacionales, tengan o no competencia en ámbito en el que desarrolla su negocio, sin perjuicio de la defensa de los intereses de la entidad deportiva, cuando ello sea necesario.



### **CAPITULO III NORMAS LABORALES**

#### **Artículo 9. COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS Y LABORALES**

- 9.1. El Granada CF considera a las personas clave del éxito de deportivo, social y económico de la entidad, por lo que defiende y se compromete con los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación nacional e internacional.
- 9.2. La entidad deportiva no emplea a nadie con menos de 16 años. Quedan fuera de esta situación aquellos jugadores que siendo menores de edad mantengan una relación federativa, específica de la modalidad deportiva y necesaria para la competición.

#### **Artículo 10. PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

- 10.1 El Granada CF aplica una política de tolerancia cero sobre cualquier tipo de abuso discriminatorio por parte de cualquier persona vinculada a la entidad deportiva, especialmente, cuando está se produzca antes, durante o después de los partidos.
- 10.2. El Granada CF promueve la no discriminación por razón de raza, nacionalidad, discapacidad física, enfermedad, origen social, edad, sexo, estado civil, orientación sexual, ideología, opiniones políticas, religión o cualquier otra condición personal, física o social de sus profesionales, trabajadores y personas vinculadas a la entidad, así como la igualdad de oportunidad entre los mismos, respetando al máximo los derechos fundamentales de la persona.
- 10.3 El Granada CF rechaza y prohíbe toda forma de acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal a sus empleados, técnicos, entrenadores, directores, directivos, personal médico o jugadores (amateurs o profesionales), así como cualquier otra conducta que pudiera generar un entorno de trabajo o entrenamiento, intimidatorio, ofensivo u hostil, promoviendo la igualdad de trato en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a las condiciones laborales.
- 10.4 Cualquier abuso discriminatorio sufrido será denunciado al órgano de cumplimiento del Club para su tramitación y gestión ante las autoridades y órganos competentes.
- 10.5 El Granada CF anima a todas las personas vinculadas y que le resulta de aplicación del presente Código a denunciar cualquier acto de discriminación que se presencie o escuche antes, durante o después del partido/acontecimiento deportivo, ya sea dentro o fuera del recinto deportivo, en los campos de entrenamiento, en la grada o durante el desempeño de sus funciones laborales, federativas o mercantiles.

#### **Artículo 11. DERECHO A LA INTIMIDAD DE LOS EMPLEADOS**

- 11.1 Granada CF respeta el derecho a la intimidad de sus empleados, cumpliendo con los requisitos legales para la protección de datos de carácter personal, médico y económico, comprometiéndose a no divulgar, ni ceder datos individuales; a excepción, de aquellos para los que se recabe el consentimiento de los interesados o, en aquellos casos en los que lo exija el cumplimiento de una obligación legal o, en cumplimiento de resoluciones judiciales, deportivas o administrativas.



- 11.2 Existirá una política de uso de redes sociales para preservar la imagen del Club que deberá mantenerse y respetarse por las personas vinculadas al club en todos sus estamentos.
- 11.3 Todo tipo de comentario, mensaje, gesto o manifestación de hecho a medios de comunicación (nacionales o internacionales) y/o publicitarios en redes sociales, como Facebook, Twiter, Instagram, entre otras, puede ser sujeto a la jurisdicción de la autoridad deportiva competente y, consecuentemente, del Club en la medida que perjudique sus intereses y la imagen de la entidad.
- 11.4 Los empleados (deportistas y de régimen general) del Granada CF evitarán en redes sociales y medios de comunicación, cualquiera que sea el formato, la difusión de mensajes contrarios a la política y valores del Club, de manera especial y no exhaustiva en la lucha contra el fraude de la competición, el dopaje, la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte.

**Artículo 12. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

- 12.1 Todos los empleados del Granada CF desarrollan su trabajo en lugares seguros y saludables y son responsables de cumplir rigurosamente las políticas de seguridad y salud en el trabajo, para prevenir y minimizar los riesgos laborales.
- 12.2 La entidad deportiva adoptará las medidas necesarias y preventivas para disminuir los accidentes y enfermedades laborales, facilitando las instalaciones adecuadas a sus jugadores para el desempeño de la actividad física.
- 12.3 Granada CF prohíbe expresamente el consumo de sustancias que pudieran afectar el debido cumplimiento de las obligaciones deportivas y el rendimiento deportivo de los jugadores.
- 12.4 De igual manera, la entidad deportiva promoverá la aplicación de las normas y políticas de seguridad y salud por parte de los contratistas con los que opere, sin perjuicio de adaptar las mismas a la especialidad del sector en el que operen.

12

**Artículo 13. ENTORNO DE TRABAJO**

- 13.1 La entidad deportiva fomenta que los empleados propicien un ambiente de cooperación y de colaboración que contribuya a facilitar la consecución de los objetivos de la entidad deportiva, creando un entorno de trabajo positivo.
- 13.2 El horario laboral no excederá del límite legal establecido por la legislación laboral y los convenios de aplicación, ajustándose los mismos a las concretas necesidades que, la actividad deportiva y la competición, requieran en cada momento.
- 13.3 El salario que reciben los empleados del Club es acorde con la función desempeñada, respetando los convenios de aplicación y manteniendo la confidencialidad sobre sus condiciones.



**Artículo 14. INDEPENDENCIA**

- 14.1 Los empleados deberán ser imparciales y desempeñar sus funciones con independencia de criterio en el marco de su actividad, actuando bajo los valores definidos en este Código, sobre todo con integridad y objetividad.
- 14.2 En caso que un empleado conozca cualquier circunstancia que pueda menoscabar su imparcialidad o independencia deberá informar al departamento de recursos humanos del Club para arbitrar medidas que resuelvan el posible conflicto de interés.

**Artículo 15. POLITICA DE REGALOS**

- 15.1 En ningún caso los empleados, directivos, jugadores, entrenadores o persona vinculada al Granada CF aceptarán, directa o indirectamente, ningún tipo de prestación o regalo que, por su valor, pudieran tener una interpretación distinta del mero detalle de cortesía.
- 15.2 Las personas sujetas al presente Código solo podrán ofrecer o aceptar obsequios u otros beneficios de otras personas o entidades, o en relación con intermediarios y otras partes vinculadas, siempre que:
- a) Tengan un valor simbólico o irrelevante,
  - b) Excluyan toda influencia en la ejecución u omisión de un acto relacionado con sus actividades oficiales o que recaigan en su dirección,
  - c) No contravengas sus obligaciones,
  - d) No deriven beneficios económicos indebidos o de otra índole,
  - e) No causen un conflicto de interés.

13

La aceptación de cualquier obsequio o beneficio que no cumpla con estos criterios está prohibida, si bien las personas sujetas al presente Código podrán ofrecer o aceptar obsequios u otros beneficios que no cumplan los requisitos antedichos, siempre que se encuadren dentro de los usos y las costumbres propios del fútbol y que no sean ilegales, ni sospechosos de quebrantar las normas del presente Código.

- 15.3 En caso de duda, no se ofrecerán ni se aceptarán obsequios.
- 15.4 En todo caso, las personas sujetas al presente Código de Conducta no ofrecerán ni aceptarán de ninguna persona, ninguna cantidad de dinero en efectivo, ni de ninguna otra forma.

**Artículo 16. CORRUPCIÓN Y SOBORNO**

- 16.1 El Granada CF entiende la corrupción como el uso de prácticas no éticas para la obtención de algún beneficio. La corrupción constituye una de las categorías de fraude.
- 16.2 En ningún caso, las personas vinculadas con el Granada CF recurrirán a prácticas no éticas para influir en la voluntad de personas ajenas a la entidad deportiva con el objetivo de obtener algún beneficio para la entidad deportiva, o para ellas mismas. También permanecerán alerta para que no se produzcan casos en los que otras personas u organizaciones hagan uso de estas prácticas en su relación con la entidad deportiva.



- 16.3 Ningún empleado del Club podrá ofrecer, conceder, solicitar o aceptar, ni siquiera como préstamo o anticipo, directa o indirectamente, regalos o dádivas, favores o compensaciones, ventajas o beneficios, en metálico o en especie, cualquiera que sea su naturaleza, que puedan influir en el proceso de toma de decisiones relacionado con el desempeño de las funciones derivadas de su cargo, ni mucho menos con los resultados deportivos de los equipos.
- 16.4 En particular, no podrán dar ni recibir cualquier forma de soborno o comisión, procedente de cualquier persona o parte implicada, destinado a funcionarios públicos, españoles o extranjeros, personal de otras entidades deportivas, partidos políticos, autoridades, abonados, aficionados, proveedores, etc...
- 16.5 Los actos de sobornos, expresamente prohibidos, incluyen el ofrecimiento o promesa, directa o indirecta, de cualquier tipo de ventaja impropia, cualquier instrumento para su encubrimiento, así como el tráfico de influencias.
- 16.6 Queda excluido de lo anterior los préstamos o créditos concedidos a los profesionales de la entidad deportiva por entidades financieras que sean clientes, proveedores o patrocinadores del Granada CF y que no estén incursas en las actividades anteriormente expresadas.
- 16.7 Granada CF prohíbe expresamente los pagos no contractuales o ilícitos a cualquier persona o entidad, pública o privada, con la intención de obtener o mantener negocio u otros beneficios o ventajas, así como aprovechar la existencia de relaciones personales con funcionarios públicos para obtener ventajas indebidas.
- 16.8 Granada CF prohíbe expresamente las prácticas recogidas en los artículos 286 bis a 286 quater del Código Penal, aprobado mediante la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, referidos a la corrupción en los negocios, cohecho, tráfico de influencias y extorsión, así como cualquier otro que hubiera relacionado con los mismos.

14

De igual manera, el Granada CF considera prácticas corruptas aquellas que específicamente vengán consideradas por las normas federativas (tanto estatutos, como código disciplinario, reglamentos, bases de competición y circulares), además de las propias de la competición, relativas a la supuestos de predeterminación de resultados de un partido mediante precio, intimidación o simples acuerdos, así como todos aquellos que supongan una grave alteración del orden del encuentro, recogidos entre otros en los artículos 51.2, 75, 140 del vigente Código Disciplinario de la Real Federación Española de Fútbol (RFEF).

#### **Artículo 17. CONFLICTOS DE INTERÉS**

- 17.1 Existe conflicto de interés cuando entren en colisión, de manera directa o indirecta, el interés personal, el profesional, o el de una persona con él vinculada (parientes, amigos o conocidos), con el interés de la entidad deportiva.



- 17.2 No deben anteponerse los intereses personales a los del Granada CF, así como a los de sus abonados, empleados y personas de su entorno, evitando en la medida de lo posible cualquier conflicto de interés que se les presente, incluidos los derivados de relaciones de parentesco u otras similares.
- 17.3 Tanto los empleados de la entidad deportiva, como sus familiares, evitarán enfrentar sus intereses personales con los del Granada CF, evitando participar en la toma de decisiones en las que puedan enfrentarse ambos, evitando compromisos o influencias en la decisión, y por tanto, absteniéndose de representar al club y de intervenir o influir en la toma de decisiones.
- 17.4 De esta manera, la máxima que se persigue es que las decisiones profesionales estén soportadas en la mejor defensa de los intereses del Granada CF, de forma que no estén influenciadas por relaciones personales o de familia o por cualesquiera otros intereses particulares de los trabajadores o personas vinculadas con la entidad deportiva.

#### **CAPITULO IV LOS VALORES EN LA RELACIÓN ENTRE ESTAMENTOS**

##### **Artículo 18. RELACIONES DE LOS EMPLEADOS CON LOS ABONADOS**

- 18.1 Los empleados se conducirán, en su relación con los abonados del Granada CF, con arreglo a los principios de neutralidad, sin que puedan beneficiar a un socio/abonado en particular frente al resto.
- 18.2 Ningún empleado podrá obtener un beneficio personal por su relación con los abonados del Club.
- 18.3 Se exigirá a los abonados que actúen bajo los mismos principios del presente Código de Conducta.

##### **Artículo 19. RELACIONES ENTRE LOS PROPIOS EMPLEADOS**

- 19.1 En todo momento se respetarán los derechos a la dignidad, igualdad de trato, no discriminación y los demás derechos fundamentales, sin que, en ningún caso, sean tolerables conductas que puedan ser consideradas como discriminatorias o de acoso u hostigamiento, de cualquier índole, en el ámbito laboral o, en su caso, con ocasión de la relación mercantil mantenida con la entidad deportiva.
- 19.2 Los empleados mantendrán los máximos niveles de integridad y ética respecto de la relación con los miembros del plantel deportivo del Club y las informaciones referentes al mismo de las que tenga conocimiento. En ningún caso, podrá buscar u obtener, ya sea por sí mismo o para terceros, beneficios de tales actuaciones, quedando prohibidas, a título ilustrativo, conductas como las que a continuación se indican:



- Cualquier tipo de comportamiento que pueda entenderse como aprovechamiento de las imagen/reputación de los deportistas del Granada CF, o la presencia de empleados, jugadores o técnicos para actos o eventos particulares, incluso contando con su consentimiento.
- Las actuaciones que evidencien u ocasionen un daño o perjuicio a la imagen/prestigio de los deportistas del Granada CF.
- Aquellas actitudes que revelen, al exterior o a terceros ajenos al Granada CF, cualquier información concerniente a la práctica de los deportistas, así como la relacionada con su desarrollo profesional, personal o familiar y especialmente, con sus datos personales y contractuales.

## **Artículo 20. RELACIONES DE LOS EMPLEADOS CON LOS PROVEEDORES Y CLIENTES**

- 20.1 Los empleados respetarán los intereses del Granada CF en las relaciones que mantengan con los proveedores y clientes de la entidad, sin que puedan prevalerse de su condición para obtener de ellos cualquier beneficio personal, para sí o para terceros (familiares, amigos o conocidos). Asimismo, los empleados se obligan a no mantener relaciones comerciales con empresas o particulares de las que se tenga conocimiento que incumplen los principios y valores del presente Código Ético.
- 20.2 Con carácter general, se entenderán situaciones generadoras de competencia las que supongan la realización, en beneficio propio o de terceros, de actividades análogas a las que realiza la entidad deportiva y, como generadoras de conflicto de interés todas aquellas situaciones en las que los intereses personales o profesionales del empleado, o de sus familiares pueden verse enfrentados con los del Granada CF.
- 20.2 Los empleados con atribuciones para promover, autorizar o aprobar cualquier tipo de contratos con la entidad deportiva, ya sean de carácter laboral o mercantil, ya se refieran a bienes propiedad del Club sean de obras, servicios o suministros de cualquier tipo, se abstendrán de hacerlo a favor de cónyuges, ascendientes o descendientes colaterales hasta el segundo grado, ya sean por consanguinidad o afinidad, así como a empresas o grupo de empresas en las que tanto unos como otros o el propio empleado tengan, de hecho o de derecho, directa o indirectamente, su control o en las que tenga influencia significativa.
- 20.3 Los empleados evitarán colocarse en situaciones que pudieran ser entendidas como conflicto de interés en las relaciones mantenidas con los proveedores y clientes de la entidad deportiva, haciendo prevalecer siempre los intereses del Granada CF. En caso de conflicto de interés, el empleado deberá comportarse conforme expresamente se regula en este Código.
- 20.4 Igualmente, los empleados respetarán el deber de sigilo sobre las informaciones que les sean reveladas de los proveedores y clientes, considerándose aquellas confidenciales.
- 20.5 Está prohibido que los empleados soliciten y/o reciban cualesquiera tipos de regalos, dádivas, obsequios, patrocinios, etc de los proveedores y clientes de la entidad deportiva, salvo las autorizaciones expresamente autorizadas por el Código.





**Artículo 21. RELACIONES DE LOS EMPLEADOS CON OTROS COLECTIVOS**

21.1 Sin perjuicio de lo indicado en otros apartados del presente Código, los empleados de la entidad deportiva, observarán, respecto de los colectivos que se indican a continuación, un comportamiento acorde con todos los principios y valores del Club:

- a) En su relación con los jugadores de categorías inferiores y especialmente los menores de edad, además de todas aquellas obligaciones específicas, los empleados guiarán su conducta hacia estos jugadores con estricta observancia de los principios de neutralidad, imparcialidad e igualdad de trato, con pleno compromiso con la lucha contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte.

Por condición de menores de edad, el Granada CF y sus empleados son conscientes de la protección especial de que deben gozar para desarrollarse como deportistas y como personas, extremando el cuidado para evitar cualquier forma de abuso o acoso de todo tipo por parte de cualquier persona y prestarán especial atención y vigilancia a los jóvenes jugadores, a los que dedicarán especial supervisión y apoyo.

Todos los empleados de la entidad extremarán el celo en el cumplimiento de las normativas de protección de menores en los procesos de incorporación de jugadores a las categorías inferiores de la entidad, así como en la formación y el desarrollo de los jugadores más jóvenes.

- b) En su relación con los intermediarios de jugadores, los empleados tienen prohibida cualquier tipo de conducta o actuación coordinada con estos, que pueda suponer la utilización de la figura o el nombre del Granada CF para conseguir un prestigio reputacional, económico o de imagen, en favor del jugador representado o de su intermediario. Los empleados encargados de la contratación de jugadores, defenderán en todas las operaciones los intereses del Granada CF, evitando cualquier actuación que pueda encarecer los fichajes de los jugadores de la entidad.
- c) En su relación con las administraciones públicas y órganos deportivos, los empleados mantendrán un comportamiento ajustado a los principios y valores del Club, evitando ofrecer o aceptar cualquier regalo o atención que pueda alterar la decisión independiente.
- d) Comportamiento público o privado: Los empleados del Granada CF se abstendrán de cualesquiera comportamientos públicos o privados que puedan ser asociados con la pertenencia y/o trabajo del empleado con el Granada CF o que atenten a la buena imagen de la entidad, su prestigio y reputación.
- e) Otras actuaciones: Quedan expresamente prohibidas, entre otro tipo de actuaciones, aquellas mediante las cuales los empleados de la entidad deportiva, directa o indirectamente puedan obtener un beneficio, ya sea económico o de otro tipo, por su acceso a la información y a los eventos que organiza la entidad, especialmente mediante la suscripción de cualquier género de apuestas deportivas en las que figura el Club, como se indica en este Código, o la reventa de entradas, invitaciones, abonos o pases para cualquier competición en la que participe la entidad.



- f) El fraude y amaño de la competición deportiva es totalmente contrario a los valores del Granada CF, por lo que se encuentra totalmente prohibida conforme lo indicado en los apartados de este Código.

## **CAPITULO V NORMAS ECONÓMICAS**

### **Artículo 22. DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD**

- 22.1 La entidad deportiva promoverá el desarrollo económico de su actividad de manera eficiente y competitiva, optimizando los recursos de los que dispone, siendo capaces de crecer y ser rentables bajo el principio de una gestión responsable.
- 22.2 A nivel deportivo, señalamos que el desarrollo de la actividad se realizará con escrupuloso cumplimiento de las normas de juego, acatando los reglamentos y normas federativas que resulten de aplicación.

### **Artículo 23. VERACIDAD DE LA INFORMACION ECONOMICO FINANCIERA**

- 23.1 Todas las operaciones se realizarán y se reflejarán con claridad y exactitud en registros contables, garantizando la veracidad de sus cuentas.

El Granada CF rechaza expresamente cualquier práctica que suponga una manipulación de las cuentas, actuando bajo el principio que las cuentas deben transmitir una información fiable y veraz de la situación económica del Club, empleando todos los medios a su alcance para evitar que la información que se deriva de la interpretación de sus cuentas pueda generar error para quien las analice.

- 23.2 A tal efecto, los trabajadores de la entidad deportiva, con responsabilidad en este ámbito, reflejarán con claridad y precisión las transacciones, poniendo especial celo en la introducción de los datos en los sistemas informáticos de la entidad deportiva para asegurar la fiabilidad de la información económica financiera.
- 23.3 Asimismo, el Granada CF dispone de los mecanismos de control interno necesarios para evitar que, la incorrecta actuación de sus empleados pueda dar lugar a una alteración de la sistema económico del Club, o de la imagen que terceros puedan tener de la misma, que puedan provocar actos de disposición, o situaciones de crisis económicas o de insolvencia, en perjuicio de aficionados, abonados, proveedores, acreedores o trabajadores.

### **Artículo 24. CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES CONTABLE, TRIBUTARIAS Y EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL**

- 24.1 En consonancia con la preocupación del Club de ajustar todas sus actividades al estricto cumplimiento de lo establecido en la legislación vigente en estas materias, se han fijado procedimientos internos para garantizar el puntual cumplimiento de las obligaciones contables, tributarias y de Seguridad Social, con el objetivo de evitar desviaciones que puedan afectar al cumplimiento de las obligaciones impuestas en relación con estas materias.



**Artículo 25. BLANQUEO DE CAPITALS E IRREGULARIDADES EN LOS PAGOS**

- 25.1 Los empleados del Granada CF deberán prestar especial atención a aquellos casos en los que pudiera existir indicio de falta de integridad de las personas o entidades con las que la compañía mantiene relaciones.
- 25.2 El Club desarrollará un protocolo de actuación que regule esta materia, con especial atención a las operaciones que se indican a continuación:
- 25.2.1 Pagos en metálico que resulten inusuales o superen los 2.500,00€ o su equivalente en divisas, o los realizados mediante cheques al portador, debiendo comunicar a los responsables de cada departamento aquellos que entiendan que pudieran ser irregulares.
- 25.2.2 Pagos realizados a, o por, terceros no mencionados en los contratos suscritos de los que trae causa el mismo, así como a los realizados en cuentas que no sean titularidad de la compañía con la que se realiza la transacción.
- 25.2.3 Pagos realizados a personas, compañías o entidades o cuentas abiertas en paraísos fiscales y a aquellos pagos realizados a entidades que no sea posible identificar al abonado, propietario o beneficiario último.

**CAPITULO V  
NORMAS DE CONDUCTA**

19

**Artículo 26. PRACTICAS ESPECÍFICAS DEL SECTOR DEPORTIVO**

- 26.1 Granada CF compite en todos los ámbitos de su actividad de manera leal y deportiva, no admitiendo, ni tolerando, en ningún caso, conductas engañosas, fraudulentas o engañosas.
- 26.2 Los directivos, empleados, médicos, jugadores y técnicos del club, tienen prohibido intervenir o participar en apuestas deportivas.
- 26.3 Especialmente y precisamente por su influencia en la integridad de la competición, se consideran infracciones de la normativa de buenas prácticas deportivas, que pueden acarrear medidas disciplinarias, las siguientes:
- 26.3.1 El que, por sí o por persona interpuesta, realice apuesta sobre un partido/acontecimiento deportivo que afecte al Granada CF, con independencia que sea su equipo o su competición.
- 26.3.2 El que, por sí o por persona interpuesta, realice apuesta alguna sobre partido/acontecimiento deportivo correspondiente a una competición en la que el Granada CF participe.
- 26.3.3 Los dos apartados anteriores, incluye competiciones en la que el Granada CF tenga previsto jugar, aunque las mismas no se hayan iniciado e incluso competiciones en las que la entidad deportiva haya sido eliminada.



26.3.4 El que, por sí o por persona interpuesta, realice apuesta sobre partido/acontecimiento deportivo o competición en la que tenga alguna influencia, ya sea directa o indirecta.

26.3.5 El que, por sí o por persona interpuesta, realice apuesta en el partido/acontecimiento deportivo sub 18.

26.3.6 El que, usando información interna, solicite o instruya a un tercero para que realice una apuesta relacionada con:

- El resultado de un partido/acontecimiento deportivo de la propia competición.
- Cualquier circunstancia dentro del curso de un partido/acontecimiento deportivo (número de tarjetas rojas, amarillas, número de goles, de saques de esquinas, jugador que marca el primer gol, sucesivos goles, sustituciones, etc.) y un sinfín de modalidades que pueden estar vinculadas a la apuesta.
- Cualquier otro hecho o circunstancia de la que se tenga noticia previa que afecte al Granada CF o a cualquier otro equipo que participe en la competición.

26.3.7 Lo anterior incluye apuestas sobre partidos/acontecimientos deportivos y competiciones a nivel nacional e internacional.

26.3.8 El jugador/deportista inscrito en el Granada CF que por sí, o por persona interpuesta, realice apuesta sobre cualquier partido/acontecimiento deportivo jugado por el Granada CF a cualquier nivel (ej. Primer equipo, reservas), incluso si se está lesionado o suspendido.

26.3.9 Los empleados o contratados del Granada CF que, por sí o por persona interpuesta, realicen apuesta sobre partido/acontecimiento deportivo jugado por el Granada CF.

26.4 Los directivos, empleados, médicos, jugadores, técnicos y personas con el club rechazarán la información sobre competidores obtenida de manera impropia o violando la confidencialidad bajo la que se mantiene.

26.5 Los empleados del Club evitarán difundir información falsa o maliciosa sobre competidores de la entidad deportiva.

26.6 Sin perjuicio de lo que se detallará sobre corrupción y sobornos, los empleados del Club evitarán, con carácter general, realizar pagos en metálico, para ningún fin, incluidos aquellos vinculados a prácticas deportivas.

## **Artículo 27. INTEGRIDAD DE LOS PARTIDOS Y COMPETICIONES**

27.1 En sintonía con el apartado anterior, pero dentro del ámbito que ahora nos ocupa, se prohíbe a las personas sujetas al presente Código participar, directa o indirectamente, o estar asociadas de manera alguna con apuestas, loterías, juegos de azar y actividades similares o negocios relacionados con partidos de fútbol.



- 27.2 Tampoco tendrán relación alguna, sea ésta de forma activa o pasiva, en compañías, empresas, organizaciones, etc., que promuevan, concierten, organicen o dirijan dichas actividades o transacciones.
- 27.3 Especialmente, se prohíbe la predeterminación de resultado de un partido/acontecimiento deportivo, considerando como tal el pactar previamente el resultado del mismo. Por lo general con ánimo de lucro o con fines deportivos y clasificatorios. Dicha predeterminación o alteración puede afectar también a determinadas circunstancias que se produzcan durante el partido/acontecimiento deportivo, usualmente a propósito de la realización de las apuestas. Cualquier tipo de conducta tendente a la alteración, manipulación o predeterminación de resultados de partidos/acontecimiento deportivo y competiciones está prohibida por el Código Penal y por la normativa deportiva vigente en la materia.
- 27.4 Con independencia del régimen sancionador que estos cuerpos legales prevén, como normativa de buenas prácticas legales deben tenerse en cuenta las recomendaciones efectuadas por la Liga Nacional de Fútbol Profesional, que pueden llevar bien la resolución del contrato o incluso del despido, dependiendo de la relación que exista, fijando como infracciones del presente Código, las siguientes:
- El que por sí o por persona interpuesta acepta de otros y ofrece a terceros dádiva, presente y/o recompensa de cualquier naturaleza que tenga por objeto o pueda influir en el resultado o desarrollo de un partido/acontecimiento deportivo o competición.
  - El que a sabiendas del ofrecimiento, solicitud o aceptación de promesa, recompensa o dádiva por un tercero no informa a la autoridad deportiva competente, o autoridad administrativa, policial o judicial competente, de forma inmediata.
- 27.5 El artículo 82 del Código Disciplinario de la Real Federación Española del Fútbol, regula lo pertinente sobre incentivos extradeportivos, considerando tal comportamiento como una infracción grave sujeta a sanciones económicas y deportivas. Por esta razón el Granada CF prohíbe cualquier tipo de primas a terceros por ganar o incentivos extradeportivos, en línea con lo dispuesto por el Tribunal Arbitral del Deporte, considerando expresamente prohibidas las siguientes conductas, que pueden llegar a la resolución o incluso despido, en atención al caso:
- Primar a terceros por ganar atenta contra la integridad deportiva y la limpieza de la competición.
  - Este tipo de primas son ilegales no sólo por dejarse ganar, sino también por incentivar a terceros a ganar.

#### **Artículo 28. PROTECCIÓN DE LA PROPIEDAD INTELECTUAL E INDUSTRIAL**

- 28.1 Los directivos, jugadores, técnicos, entrenadores, personal médico, trabajadores y personas vinculadas al club están comprometidos con la protección de la propiedad intelectual e industrial de la entidad deportiva y de terceros, cumpliendo con las normas que rigen en esta materia, con el objeto de evitar infringir los derechos o causar daños al Club o terceros.



- 28.2 El Granada CF se reserva el derecho de efectuar comprobaciones en los sistemas, equipos y herramientas informáticas o de comunicación que utilizan sus empleados, con sujeción a la normativa legal de aplicación.
- 28.3 Los empleados del Granada CF evitarán cualquier utilización de su cargo en el Club o de la marca del Granada, sus símbolos y la imagen de sus equipos y jugadores, en las redes sociales y páginas webs.

#### **Artículo 29. AFICIONADOS Y SEGUIDORES**

- 29.1 El Granada reclamará a su afición el cumplimiento de las normas de acceso y permanencia en los espacios donde se desarrolla un espectáculo deportivo, solicitándoles un adecuado comportamiento en todo momento y lugar, cuyo desarrollo se realiza de manera independiente, desarrollando al efecto los correspondientes procedimientos y protocolos.
- 29.2 Granada CF se compromete a ofrecer a todos sus seguidores un alto estándar de excelencia, calidad, salud y seguridad de los productos comercializados, los cuales se realizarán de forma ética y responsable.
- 29.3 Obviamente, el Granada CF pondrá todo su empeño en obtener los mejores resultados deportivos, actuando bajo las premisas propias de los principios y valores vinculados con la modalidad deportiva y en cumplimiento de los principios fijados en el presente Código.

22

#### **Artículo 30. ACCIONISTAS**

- 30.1 El club se compromete a desarrollar la actividad de conformidad con el interés social, entendido, como la viabilidad y la maximización del valor de la entidad deportiva, siempre teniendo en cuenta los avatares y resultados de la competición deportiva.

#### **Artículo 31. PROVEEDORES Y CLIENTES**

- 31.1 Los fabricantes de los productos y prestadores de servicios que comercializa el club, están obligados a cumplir el presente Código de Conducta en lo que les resulte aplicable.
- 31.2 Está prohibido que las personas sujetas a estas Código acepten comisiones o promesas de recibirlas, ya sea en beneficio propio (de familiares, amigos o conocidos), de intermediarios o de partes relacionadas con estos, al hacer cualquier tipo de negocios en el ejercicio de sus funciones.

#### **Artículo 32. REGLAS RELATIVAS AL USO DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y REDES SOCIALES**

- 32.1 Como principio general y salvo aquellos personas designadas por el Granada CF como específicamente habilitados, los empleados, jugadores, técnicos, médicos y demás personas vinculadas al Club, se abstendrán de mantener relación con cualquier tipo de medio de comunicación social en temas directa o indirectamente relacionados con el Granada CF.



- 32.2 En cualquier caso, no está permitido que las personas vinculadas con el Granada CF, entrenadores, técnicos, jugadores, directivos, personal médico, etc... utilicen un lenguaje, comentarios, imágenes y/o gestos violentos o que inciten a la violencia.
- 32.3 Tampoco está permitido el uso de lenguaje, comentario, imágenes y/o gestos que inciten a cualquier tipo de discriminación, con especial atención al racismo, la xenofobia y la homofobia.
- 32.4 No está permitido el uso del lenguaje, comentarios, imágenes o gestos que supongan ofensas personales y/o arremeta contra la integridad de los Directores/árbitros/coordinadores de las distintas autoridades deportivas.
- 32.5 El uso indebido de las redes sociales puede afectar a la carrera deportiva del jugador o de la carrera profesional dentro del Granada CF.
- 32.6 Cada persona dentro del Granada CF es responsable de todo lo publicado y relacionado con su cuenta de red social en todo momento, indistintamente de que el titular de la cuenta haya publicado el mensaje, comentario, imagen o gesto de manera personal o no.
- 32.7 El reenvío de cualquier mensaje, comentario, imagen o gesto en cualquier red social se considera equivalente a la publicación del mismo.
- 32.8 El Granada CF obliga a las personas vinculadas a eliminar de la cuenta o perfil de red social, cualquier mensaje, comentario, imagen o gesto no apropiado o contrario a estas reglas, a la mayor brevedad posible.
- 32.9 En cualquier caso, el empleado o la persona vinculada con la entidad, tendrá la obligación de respetar y cumplir con el compromiso de confidencialidad regulado en el presente Código.
- 32.10 El incumplimiento de estas reglas podrá conllevar la imposición de sanciones económicas, deportivas e incluso la resolución del contrato o el despido, dependiendo del caso.

## **CAPITULO VI RESPECTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA**

### **Artículo 33. COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN DEL CODIGO DE CONDUCTA**

- 33.1 El Código de Conducta se comunicará y difundirá entre todos los empleados, jugadores, técnicos y demás personas vinculadas a la entidad deportiva.

### **Artículo 34. RESPONSABILIDAD ANTE EL CUMPLIMIENTO DE ESTE CÓDIGO**

- 34.1 La garantía de estos estándares es una tarea de todos y cada uno de los empleados, jugadores, técnicos, entrenadores, personal médico y las personas vinculadas con la entidad deportiva. Para ello, el Club promoverá entre los empleados, directivos, jugadores y personas vinculadas y proveedores un alto nivel de cumplimiento de este Código de Conducta.



- 34.2 La entidad deportiva pondrá a disposición de todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación los medios necesarios para difundir y hacer respetar los principios de actuación contenidos en el Código de Conducta.
- 34.3 Los posibles incumplimientos serán resueltos de acuerdo con la normativa aplicable.
- 34.4 Los empleados y terceros que tuvieran conocimiento de actuaciones contrarias al Código de Conducta las comunicarán de buena fe, utilizando el canal de denuncias (canaldenuncias@granadacf.es), que permite a sus empleados y terceros, de manera confidencial, consultar dudas y notificar conductas irregulares en materias de cumplimiento del presente Código.
- 34.5 Granada CF implanta firmemente el principio de que no tolerará represalias de ningún tipo sobre sus empleados o terceros vinculados, especialmente, sobre aquellas personas que hagan uso de los procedimientos establecidos para la comunicación de conductas irregulares o de incumplimientos del presente Código.

#### **Artículo 35. APROBACIÓN, VIGENCIA Y MODIFICACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA**

- 35.1 La aprobación y modificación del presente Código corresponde al Consejo de Administración de la entidad deportiva, a instancias del oficial de cumplimiento o del propio Consejo.
- 35.2 El presente Código se aplicará a toda conducta regulada en el mismo, desde el momento de su aprobación.

24

#### **Artículo 36. ÓRGANO DE CUMPLIMIENTO**

- 36.1 La entidad deportiva dispone de un órgano de cumplimiento para el control de prevención de delitos que tiene por finalidad, entre otras, las siguientes:
- 36.1.1 Fomentar la difusión, conocimiento y cumplimiento del Código de Conducta.
- 36.1.2 Interpretarlo y orientar las decisiones en caso de duda, así como arbitrar entre las partes cuando existan interpretaciones encontradas sobre sus contenidos.
- 36.1.3 Facilitar una vía de comunicación entre la organización, fundamentalmente entre la dirección y los empleados, para recabar información sobre el cumplimiento y aceptación de las normas recogidas en el presente Código.
- 36.1.4 Realizar informes sobre el nivel del Código de Conducta, con las recomendaciones y propuestas de mejora oportunas que faciliten su aplicación.
- 36.1.5 Gestionar el canal de denuncias.

#### **Artículo 37. UNIDAD DE APOYO AL ÓRGANO DE CUMPLIMIENTO**

- 37.1 El órgano de cumplimiento contará con la continua colaboración de una unidad de apoyo, de carácter consultivo, compuesta por un letrado, bien interno o externo, además de una persona vinculada con el departamento de recursos humanos y otra del departamento deportivo económico.





**Artículo 38. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES RESPECTO DE LOS INCUMPLIMIENTOS DEL CÓDIGO DE CONDUCTA**

38.1 Todos los empleados de la entidad deportiva tienen el deber de transmitir por escrito al órgano de cumplimiento cualquier noticia relativa a la comisión o a la razonable probabilidad de comisión de cualquier irregularidad, incumplimiento o vulneración del presente Código de Conducta.

A tal efecto se ha creado un canal de denuncias para recibir y gestionar todas aquellas que se formulen de manera confidencial y protegida para el denunciante. La dirección del canal de denuncias es el [canaldenuncias@granadacf.es](mailto:canaldenuncias@granadacf.es). También se puede realizar con urgencia en el número de teléfono habilitado al efecto al móvil del responsable de cumplimiento publicado en la web o por escrito dirigido en sobre cerrado a la oficina del club, para la atención del responsable del cumplimiento.

Es requisito necesario que el denunciante aporte un principio de prueba del hecho denunciado, a fin de evitar denuncias infundadas.

38.2 Las personas que de buena fe formulen una denuncia estarán protegidas contra cualquier tipo de extorsión, discriminación o penalización.

38.3 En todo caso se asegurará la máxima confidencialidad acerca de la identidad de la persona que notifica, sin perjuicio de las obligaciones legales y de la protección de los derechos correspondientes a las empresas y personas acusadas injustamente o de mala fe.

38.4 Sin perjuicio de lo anterior, los datos de las personas que efectúen la comunicación podrán ser facilitados, tanto a las autoridades administrativas o judiciales, cuando sean requeridos como consecuencia de cualquier procedimiento derivado del objeto de la denuncia, como a las personas implicadas en cualquier procedimiento administrativo o judicial incoado como consecuencia de la denuncia. Dicha cesión de datos se realizará con pleno respeto a lo establecido en la legislación vigente sobre protección de datos de carácter personal.

38.5 En el supuesto que un empleado no cumpla con la obligación de comunicación al órgano de cumplimiento, éste valorará la gravedad del riesgo derivado de dicho incumplimiento a los efectos de determinar si ha de dar traslado del mismo a quien compete a fin de determinar las consecuencias del incumplimiento.

**Artículo 39. GESTION DEL CANAL DE DENUNCIAS**

39.1 El órgano de cumplimiento, será el órgano encargado del buzón ético, de responsabilidad social corporativa (RSC) o canal de denuncias, así como de la coordinación de las investigaciones internas que, en su caso, se inicien, y de aportar aquellas medidas que considere necesarias en cada caso con base a las conclusiones de la investigación.



- 39.2 Se establece expresamente la posibilidad de que el órgano de cumplimiento, pueda:
- 39.2.1. Requerir el auxilio de cada una de las áreas cuando ello sea necesario a la vista de las denuncias planteadas a través del canal de denuncias.
  - 39.2.2. Tener libre acceso a toda la documentación del Granada CF que sea necesaria para la investigación.
- 39.3 La recepción de la denuncia se producirá en aquellos supuestos en los que cualquiera de los empleados o de un tercero, alerte al órgano de cumplimiento, mediante la utilización del canal de denuncia sobre cualquier irregularidad o acto delictivo.
- 39.4 En este supuesto, el órgano de cumplimiento, podrá realizar cuantas actuaciones sean necesarias para comprobar la veracidad de la denuncia, contando en todo caso, con el asesoramiento del área relacionada.
- 39.5 Con la denuncia formalizada se dará inicio al procedimiento de tramitación de la misma, conforme se ha regulado en documento específico.
- 39.6 En todo caso, la validez de la prueba obtenida a través del canal de denuncias, o de las eventuales actuaciones del órgano de cumplimiento seguirá en la medida de lo posible los principios constitucionales recogidos en la legislación española, tales como el derecho a la tutela judicial efectiva, la presunción de inocencia y el derecho a un proceso con todas las garantías, entre otros.

### **TITULO III      NORMAS SANCIONADORAS**

#### **CAPÍTULO I BASE PARA IMPOSICIÓN DE SANCIONES**

##### **Artículo 40.      BASE PARA LA IMPOSICIÓN DE SANCIONES**

- 40.1 El Granada CF podrá imponer a las personas sujetas al presente Código de Conducta las sanciones previstas en el mismo.
- 40.2 Serán constitutivas de faltas todas las infracciones que supongan incumplimiento de cuentas obligaciones puedan resultar exigibles a los sujetos obligados por el presente Código de Conducta.
- 40.3 Si unos determinados hechos implicasen la comisión de dos o más faltas, se sancionarán conjuntamente, respetando el principio general “non bis in ídem”.
- 40.4 Salvo disposición contraria, los incumplimientos del presente Código estarán sujetos a las sanciones que se enumeran en el mismo, se trate de acciones u omisiones, se hayan cometido intencionadamente o por negligencia, se trate o no de una infracción que constituya un acto consumado o una tentativa, y hayan actuado las partes como autores, cómplices o instigadores.



- 40.5 Sin perjuicio de lo anterior, advertimos que algunas infracciones previstas en este Código vienen reguladas en la normativa deportiva y estatal, por lo que dependiendo de la gravedad de las mismas, las sanciones disciplinarias serán independientes de las que en su caso, se puedan imponer por estas autoridades administrativas, deportivas y/o judiciales.
- 40.6 El régimen sancionador aplicable al fútbol profesional, para la consideración y referencia de las Federaciones deportivas nacionales, ligas y deportistas españoles es:
- 40.4.1 Artículo 76.1.c) de la Ley del Deporte sobre las actuaciones dirigidas a predeterminar resultados o amaños de la competición.
  - 40.4.2 Artículo 75 del Código Disciplinario de la Real Federación Española de Fútbol, sobre predeterminación de resultados.
  - 40.4.3 Artículo 75 bis del Código Disciplinario de la Real Federación Española de Fútbol sobre la participación en juegos y apuestas.
  - 40.4.4 Artículo 82 del Código Disciplinario de la Real Federación Española de Fútbol, sobre incentivos extradeportivos.
  - 40.4.5 Artículo 69.2.i) del Estatuto de la Liga Nacional de Fútbol Profesional, relativo a la predeterminación de resultados.
  - 40.4.6 Artículos 6, 38, 41 y 42 de la Ley 13/2011, de 27 de mayo, reguladora del juego sobre las prohibiciones objetivas y subjetivas, sujetos infractores y sobre las infracciones leves y sanciones administrativas.
  - 40.4.7 Artículo 286 bis del Código Penal, sobre corrupción de particulares.

#### **Artículo 41. CIRCUNSTANCIAS MODIFICATIVAS DE LA RESPONSABILIDAD DEL INFRACTOR DEL CÓDIGO**

41.1 Sin perjuicio de las responsabilidades penales, administrativas y/o deportivas en las que pudiera derivar las posibles infracciones del presente Código de Conducta, se prevén las siguientes circunstancias modificativas de la responsabilidad:

41.2 Se considerarán circunstancias eximentes de la responsabilidad por infracciones del presente Código, las siguientes:

- a) La acción fortuita.
- b) La fuerza mayor.
- c) La legítima defensa, cuando sea proporcional a la reacción que trae causa.

41.3 Se consideran atenuantes, las siguientes:

- a) El arrepentimiento espontáneo siempre que el mismo ayude a reparar o disminuir por el autor los efectos de su conducta, o en dar adecuada satisfacción al ofendido, o en reconocer formal y expresamente el hecho, incluyendo una pública rectificación, si el caso lo requiere.
- b) Dependiendo del hecho infractor, la existencia de una provocación suficiente previa e inmediata a la comisión de un hecho.



- c) La colaboración en la localización de quienes causen las conductas prohibidas por el presente Código de Conductas podrá ser tenido en consideración como una atenuante de la responsabilidad.
  - d) La legítima defensa sin proporcionalidad.
  - e) la preterintencionalidad.
- 41.4 Se considerarán agravantes, las siguientes:
- a) La reincidencia, observada cuando el autor haya sido sancionado anteriormente por un hecho de idéntica o similar naturaleza, siempre que la misma sanción no haya prescrito.
  - b) La reiteración, observada cuando el autor de los hechos haya sido sancionado anteriormente por un hecho de distinta naturaleza, siempre que la misma sanción no se encuentre prescrito.
  - c) En los casos anteriores, las sanciones tienen que ser firmes y consten anotados y vigentes los antecedentes.
- 41.5 Para el supuesto que no existan circunstancias atenuantes y agravantes, el Club impondrá la sanción en su grado medio.
- 41.6 De acreditarse atenuantes, la sanción se aplicará en su grado mínimo.
- 41.7 De acreditarse agravantes, la sanción se agravantes se aplicarán en su grado máximo.
- 41.8 El cómputo de las sanciones por tiempo determinado podrá interrumpirse en los períodos en que no se disputen competiciones.

## **CAPÍTULO II MEDIDAS DISCIPLINARIAS**

### **Artículo 42. FALTAS LEVES**

- 42.1 Serán consideradas faltas leves cualquier conducta o actividad que vulnere o sea contraria a las obligaciones o prohibiciones establecidas en los apartados del Código de conducta, siempre que no se cause un grave perjuicio a la entidad y no se trate de una cuestión de orden público.
- 42.2 Serán consideradas como leves:
- a) No comunicar cualquier actuación infractora del presente Código de Conducta, cuando las conductas no causen un grave perjuicio al Club.
  - b) Cualquier incumplimiento de los protocolos, políticas y controles establecidos en cada uno de los departamentos, siempre que los mismos no conlleven grave perjuicio al Club y no se trate de una cuestión de orden público.
  - c) Ocasionar daños a la imagen y/o afectar negativamente al prestigio del Club, cuando esta actuación no cause grave perjuicio a la entidad y/o a las competiciones en las que participa.



- d) Realizar comentarios negativos y/o actividades dirigidas a perjudicar al Club, entidades rivales en las competiciones en las que participe, estamentos, directivos, trabajadores, staff técnico y/o jugadores del Club o de otros equipos, cuando esta actuación no cause grave perjuicio al Club.
- e) Infringir el compromiso de confidencialidad de la información conocida con ocasión del desempeño de sus funciones, o no tomar las medidas necesarias para proteger la debida confidencialidad, cuando esta actuación no cause grave perjuicio al Club.
- a) Duplicar, reproducir o usar la información y/o medios del Club para fines personales, cuando las conductas no causen un grave perjuicio al Club.
- f) El uso indebido y reiterado del material de Club, cuando las conductas no causen un grave perjuicio al Club.
- b) Guardar o almacenar información del Club en medios que no sean propiedad del Club, cuando las conductas no causen un grave perjuicio al Club.
- c) Realizar actos que menoscaben la imparcialidad e independencia de las personas sujetas al presente Código de Conducta, cuando las conductas no causen un grave perjuicio al Club.
- d) Realizar actuaciones y/o omisiones encaminadas a anteponer los intereses personales a los del Club, cuando las conductas no causen un grave perjuicio al Club.
- e) Ofrecer o aceptar obsequios y otros beneficios que excedan de mero detalle de cortesía, cuando las conductas no causen un grave perjuicio al Club.
- g) Realizar un mal uso de los dispositivos y sistemas informáticos propiedad del Club, incluyendo la instalación de software ilegal, cuando esta actuación no cause grave perjuicio al Club.
- h) La utilización en beneficio propio de la información confidencial, cuando las conductas no causen un grave perjuicio al Club.
- f) La manifiesta e injustificada falta de respeto a cualquier empleado o compañero, cuando las conductas no causen un grave perjuicio al Club y/o a la víctima

### **Artículo 43. FALTAS GRAVES**

- 43.1 Serán consideradas faltas graves cualquier conducta o actividad que vulnere o sea contraria a las obligaciones o prohibiciones establecidas en los apartados del Código de conducta, siempre que causen un grave perjuicio a la entidad y no se trate de una cuestión de orden público.
- 43.2 Serán consideradas como graves todas las infracciones leves arriba detalladas cuando las mismas causen un grave perjuicio al Club.
- 43.3 Además se considerarán graves, las siguientes:
  - a) Cualquier actuación u omisión que conlleve actuaciones violentas, racistas, intolerantes o xenófobas, que no trascienda públicamente y no supongan una grave ofensa a la víctima y/o víctimas.
  - b) Cualquier actuación y/o omisión que suponga acoso, abuso físico y/o verbal que no trascienda públicamente y siempre que no supongan una grave ofensa a la víctima y/o víctimas.



#### **Artículo 44. FALTAS MUY GRAVES**

- 44.1 Serán consideradas faltas muy graves cualquier conducta o actividad que vulnere o sea contraria a las obligaciones o prohibiciones establecidas en los apartados del Código de conducta, siempre que causen un grave perjuicio a la entidad y sean cuestión de orden público.
- 44.2 Serán consideradas como muy graves todas las infracciones graves arriba detalladas cuando las mismas causen un grave perjuicio al Club y/o además, sean cuestiones de orden público.
- 44.3 Además se considerarán muy grave, las siguientes:
- a) Cualquier actuación u omisión que conlleve actuaciones violentas, racistas, intolerantes o xenófobas, con trascendencia pública y supongan grave ofensa para la víctima y/o víctimas.
  - b) Cualquier actuación y/o omisión que suponga acoso, abuso físico, sexual, psicológico, de cualquier grado y naturaleza.
  - c) Cualquier actuación u omisión que genere un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil.
  - d) Cualquier actuación que vulnere el derecho de intimidad de las personas vinculadas al Club.
  - e) Ofrecer, conceder, solicitar o aceptar, directa o indirectamente, regalos, dadas, favores, compensaciones, ventajas o beneficios, en metálico o especie que pueda influir en la toma de decisiones.
  - f) Ofrecer, conceder, solicitar o aceptar, directa o indirectamente, regalos, dadas, favores, compensaciones, ventajas o beneficios, en metálico o especie que puedan influir o predeterminar un resultado deportivo.
  - g) Realizar pagos no contractuales o ilícitos para obtener favores o ventajas indebidas.
  - h) Realizar apuestas, participar en juegos de azar y actividades similares en las competiciones en las que participe el Club, o tenga relación con el mismo.

#### **Artículo 45. SANCIONES**

- 45.1 Las infracciones de las conductas fijadas en el presente Código de Conducta, por las personas sujetas al mismo y según el grado de vinculación con el club, se tipifican en:
- a) advertencia por escrito;
  - b) retirada de beneficios sociales;
  - c) multa;
  - d) suspensión de empleo y sueldo;
  - e) devolución de premios o primas;
  - f) suspensión por partidos;
  - g) prohibición de acceso a los vestuarios y/o de situarse en el banquillo de suplentes;
  - h) prohibición de acceso al estadio;
  - i) prohibición de participar en cualquier actividad relacionada con el club;
  - j) despido o resolución contractual.



45.2 En la imposición de sanciones se respetará el principio de proporcionalidad, atendiendo a la gravedad, grado de participación o responsabilidad del infractor y, en su caso, consecuencias de la infracción.

45.3 Las sanciones podrán ser tipificadas como leves, graves y muy graves.

La tipificación de las mismas será determinada por el Granada CF en función de las concretas circunstancias del caso en concreto.

45.4 Las sanciones leves serán:

- a) advertencia por escrito;
- b) retirada de beneficios sociales;

45.5 Las sanciones graves serán:

- a) multa;
- b) suspensión de empleo y sueldo de 1 a 10 días;
- c) devolución de premios o primas hasta la cantidad máxima de 6.000,00€;
- d) suspensión de 1 a 5 partidos;
- e) prohibición de acceso a los vestuarios y/o de situarse en el banquillo de suplentes de 1 a 4 partidos;
- f) prohibición de acceso al estadio de 1 a 4 partidos;
- g) prohibición de participar en cualquier actividad relacionada con el club;

31

45.6 Las sanciones muy graves serán:

- a) suspensión de empleo y sueldo de 11 a 31 días;
- b) devolución de premios o primas de 6.001,00€ en adelante;
- c) suspensión de 6 a 15 partidos;
- d) prohibición de acceso a los vestuarios y/o de situarse en el banquillo de suplentes de 5 a 15 partidos;
- e) prohibición de acceso al estadio de 5 a 15 partidos;
- f) prohibición de participar en cualquier actividad relacionada con el club durante una temporada;
- g) despido o resolución contractual.

#### **Artículo 46. PROCEDIMIENTO**

46.1 En atención al tipo de relación laboral, mercantil, civil, de colaboración, donde se localice el incumplimiento localizado y objeto de revisión, el procedimiento disciplinario y la aplicación de sanción al presente Código tendrá en consideración los principios generales del orden jurisdiccional que resulte de aplicación a cada caso.



**Artículo 47. PRESCRIPCION**

47.1 Por regla general, las infracciones al presente Código de Conducta prescriben a los cuatro años, salvo que los comportamientos sean ilícitos administrativos o delictivos, en cuyo caso se estará al plazo de prescripción que se fijen legalmente para cada uno de ellos.

**Artículo 48. CANCELACION DE ANTECEDENTES DISCIPLINARIOS**

48.1 Los antecedentes disciplinarios quedarán cancelados, a efectos de reincidencia, de forma automática, por el mero transcurso del tiempo sin nueva sanción, según la siguiente escala:

- a) Las faltas leves, 6 meses.
- b) Las faltas graves, 10 meses.
- c) Las faltas muy graves, 12 meses.

Transcurrido el plazo indicado, se procederá a retirar la anotación de la infracción del expediente.

En Granada, aprobado por Consejo de Administración.  
Versión de fecha 19 de diciembre de 2016.