



**RESOLUCIÓN 2/2025 DE VIXILANCIA PARCIAL PARA A VALORACIÓN DE MEDIDAS
CORRECTORAS IMPLANTADAS QUE POIDAN CONDUCIR Á EXENCIÓN OU MODULACIÓN DA
PROHIBICIÓN DE CONTRATAR IMPOSTA NON EXPEDIENTE S/14/2018-LICITACIÓN
URBANIZACIÓN ZONA FRANCA VIGO**

En Pleno

D. Ignacio López-Chaves Castro, presidente.

D. Daniel Neira Barral, secretario/vogal.

Dña. M^a Teresa Cancelo Márquez, vogal.

En Santiago de Compostela, ao 27 de marzo de 2025

O Pleno da Comisión Galega da Competencia (en adiante CGC), coa composición indicada arriba e sendo poñente D. Ignacio López-Chaves Castro, dita a presente Resolución en relación coa solicitude presentada pola empresa OBRASCÓN HUARTE LAIN S.A. (OHLA) de revisión da prohibición de contratar imposta por este Pleno na Resolución 6/2023 licitación urbanización do Consorcio Zona Franca de Vigo.



ÍNDICE

1.- ANTECEDENTES DE FEITO.....	3
2.- AS PARTES	7
3. FUNDAMENTOS XURÍDICOS	7
3.1.- OBXECTO DA RESOLUCIÓN	7
3.2.- CONDICIÓN ESIXIDAS POLO ART. 75.2 DA LCSP PARA A REVISIÓN DA PROHIBICIÓN DE CONTRATAR	9
3.2.1 Automatismo ou imperatividade na revisión ou anulación da prohibición de contratar	9
3.2.2.- Pago ou compromiso de pago da multa	10
3.2.3.- Adopción de medidas técnicas, organizativas e de persoal apropiadas para evitar a comisión de futuras infraccións administrativas	10
3.3.- PROGRAMA DE CUMPRIMENTO PRESENTADO POR OHLA E DOCUMENTACIÓN SOLICITADA POLA SUBDIC	11
3.3.1. Presentación do Programa de Defensa da Competencia por OBRASCON HUARTE LAIN, S.A	13
3.3.2. Solicitud de documentación pola SUBDIC	16
3.4 ANÁLISE DO PROGRAMA DE DEFENSA DA COMPETENCIA PRESENTADO POR OHLA	21
3.4.1.- Achega de información por OBRASCON HUARTE LAIN, S.A	22
3.4.2.- Programa ex ante ou ex post	24
3.4.3.- Recoñecemento ou non dos feitos	27
3.4.4.- Sentenza do Tribunal Xeral do 2 de outubro de 2024	28
3.4.5.- Recomendación da Xunta Consultiva de Contratación Pública do Estado do 10 de xuño de 2021	30
3.4.6.- Resolucións do Tribunal Catalán de Defensa da Competencia do 22 de novembro de 2021 e do 26 de xullo de 2023.....	31
3.5.- ACREDITACIÓN POR OHLA DA ADOPCIÓN DE MEDIDAS TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS E DE PERSOAL APROPIADAS PARA EVITAR A COMISIÓN DE FUTURAS INFRACCIÓNS ADMINISTRATIVAS	32
4.- ALEGACIÓNS DE OBRASCON HUARTE LAIN, S.A, AO INFORME DA SUBDIC	67
5.- CONCLUSIÓNS	68
6. RESOLVE	70



1.- ANTECEDENTES DE FEITO

PRIMEIRO. - Con data 27 de setembro de 2023 a CGC aprobou a Resolución 6/2023 Licitación urbanización de Consorcio Zona Franca de Vigo, ditada no Expediente S 14/2018 na que declarou acreditado a existencia dunha conduta prohibida polo artigo 1 LDC, constitutiva de infracción, producida no marco do procedemento de contratación pública, promovido polo Consorcio da Zona Franca de Vigo mediante procedemento aberto, identificado como OBR/17/14 "Obras de urbanización da Área Logística Empresarial (LE) na PLISAN (primeira fase de execución)" cometida polas empresas OBRASCON HUARTE LAIN, SA; GEVORA CONSTRUCCIONES SA; UNION VANTAXE SL; CIVIS GLOBAL SLU; AVAN INTEGRAL SL; HIDROMIÑO S.L.U.(na actualidade, LUZVIPROM, S.L.U.) e CD INDEPO SLU (na actualidade ACINSER INTEGRAL, S.L.). Tamén impuxo unha sanción á empresa OBRASCON HUARTE LAIN, SA de 922.990,94 euros (0.125% do volume de negocio total).

Ademais, acordou, de conformidade co art. 72.2 da LCSP o art. 53.2.b) da LDC, o establecemento da prohibición de contratar á empresa OBRASCON HUARTE LAIN, SA no que respecta a calquera contrato de obras convocado por calquera Administración Pública no ámbito territorial da provincia de Pontevedra durante seis meses a contar desde a firmeza da Resolución.

SEGUNDO. - No apartado 9.3 da referida Resolución declárase que "

Por último, sinalar que a propia LCSP recolle no seu art. 72.5 a posibilidade das empresas de presentar medidas de autocorrección ou de "self cleaning". A Exposición de Motivos da LCSP afirma que a mesma "traspón as denominadas polas Directivas Comunitarias como «medidas de autocorrección», de maneira que determinadas prohibicións de contratar ben non se declararán ou ben non se aplicarán, segundo o caso, cando a empresa adoptase medidas de cumprimento destinadas a reparar os danos causados pola súa conduta ilícita, nas condicións que se regulan nesta Lei". Ese art. 72.5 dispón que as empresas que queiran acollerse a esas medidas deberán acreditar o pago ou compromiso de pago da sanción que a autoridade de competencia lle impuxera, así como



terán que adoptar “medidas técnicas, organizativas e de persoal apropiadas para evitar a comisión de futuras infraccións”.

TERCEIRO. – Con data 6 de novembro de 2023 a empresa OHLA solicitou a suspensión da execución da suspensión de contratar informando a súa intención de recorrer dita Resolución e solicitar ao Tribunal a suspensión da mesma.

Con data 7 de novembro de 2023 o Pleno da CGC acordou a concesión da citada suspensión.

CUARTO. - Con data 28 de novembro de 2023 OHLA interpuxo recurso contencioso-administrativo ante Tribunal Superior de Xustiza de Galicia (TSXdeGal) e solicitou a suspensión cautelar da executividade da prohibición de contratar.

QUINTO. - O 9 de febreiro de 2024 o Tribunal Superior de Xustiza de Galicia (TSXdeGal) acordou a suspensión cautelar da execución da prohibición de contratar.

SEXTO. - Con data 4 de abril de 2024 a empresa OBRASCÓN HUARTE LAIN S.A. (OHLA) presenta un escrito (en adiante, “solicitud de inaplicación”) nel afirma que:

“La CGC debe dejar sin efecto la Prohibición de contratar

60. Como consecuencia de todo lo anterior, a la vista de la acreditación del cumplimiento de los requisitos del artículo 72.5 de la LCSP por parte de OHLA (en concreto, la Sociedad ha acreditado el pago de la multa impuesta en la Resolución, así como la adopción de medidas técnicas, organizativas y de personal apropiadas para evitar la comisión de eventuales futuras infracciones administrativas) y de la aplicación por parte de las Autoridades de la competencia españolas manifestada en precedentes similares al presente, la CGC debe acordar dejar sin efecto la Prohibición de contratar impuesta a esta parte, dejando incólume el resto de los pronunciamientos de la Resolución, cuyos términos son objeto del Recurso.”

e solicita por elo que se deixe sen efectos a prohibición de contratar imposta pola CGC a dita empresa na Resolución R 6-2023 de 27 de setembro de 2023.

SÉTIMO. - Con data 22 de novembro de 2024, e ao obxecto de valorar a viabilidade de dita solicitude, requiriuse, por parte da Subdirección de Investigación da CGC (en adiante SUBDIC) que OHLA aportase documentación complementaria en relación ás medidas correctoras implantadas que poidan conducir á exención ou modulación da prohibición de contratar imposta



pola Resolución R 6/2023 (en adiante "requirimento de información"). Así declara en dito escrito que:

"Segundo.- A efectos de valorar se o programa de cumprimento normativo así como a demais documentación presentada por OHLA incorpora medidas técnicas, organizativas e de persoal apropiadas para evitar a comisión de futuras infraccións administrativas, é dicir, que se consideran adecuadas e eficaces para as finalidades pretendidas de prevención ou de detección e reacción de condutas infractoras da Lei de defensa da competencia (LDC), débese ter en conta toda unha serie de indicadores."

E que

"Oitavo. - Por todo o anteriormente exposto é polo que se comunica a OBRASCÓN HUARTE LAIN S.A. (OHLA) que para que das medidas correctoras presentadas con data 04.04.2024 se poida concluír a oportunidade de exención ou modulación da prohibición de contratar impostas no expediente S14/2018-LICITACIÓN URBANIZACIÓN ZONA FRANCA VIGO é necesario acreditar, achegando evidencias ante esta SUBDIC dos indicadores referidos na táboa anexa".

Dito escrito foi notificado a OHLA concedéndose un prazo de 15 días hábiles para contestar.

OITAVO. - Con data 9 de decembro de 2024 OHLA presenta escrito e nel solicita ampliación de prazo de 7 días hábiles adicionais para presentar a documentación máis que debido a que

"III. Que, respetuosamente, esta parte considera limitado el plazo concedido para aportar la referida información, debido a la amplitud y variedad de la información que se requiere.

IV. Además, el Requerimiento de Información pone de manifiesto que, en caso de no dar respuesta al mismo, la SUBDIC podrá acordar la imposición de una multa coercitiva de hasta un 5 por ciento del volumen de negocios total mundial medio diario por cada día de retraso, sin perjuicio de la apertura, en su caso, de un expediente sancionador, conforme a lo dispuesto, respectivamente, en los artículos 67 y 62.2.c) de la Ley 15/2007, de 3 de julio, de Defensa de la Competencia ("LDC"). Por tanto, OHLA soportaría un grave perjuicio en el caso de que no le resultase posible aportar la información requerida en el plazo indicado."

NOVENO. - Con data 11 de decembro de 2024 a SUBDIC contesta a ese escrito concedendo un prazo de 7 días hábiles adicionais ao prazo de quince días hábiles concedido inicialmente.



DÉCIMO. - Con data 26 de decembro de 2024 OHLA presenta contestación a dito requirimento (en adiante, "contestación ao requirimento información") non aportando a información solicitada e manifestando que:

"Por ello, habiendo realizado durante el plazo concedido las debidas gestiones y análisis internos para dar respuesta al Requerimiento de Información, concluye que no dispone de información adicional a la ya aportada a la CGC durante el procedimiento administrativo y considera que la SUBDIC ya dispone de toda la información necesaria para poder valorar y apreciar la inaplicación de la prohibición de contratar prevista en la resolución sancionadora de la CGC contra OHLA, a la cual esta parte se remite en su integridad."

UNDÉCIMO. - Con data 12 de febreiro de 2025 a SUBDIC emitiu o informe VPR 1/2024 "de vixilancia parcial para a valoración de medidas correctoras implantadas que podan conducir á exención ou modulación da prohibición de contratar imposta no Expediente S/14/2018 - licitación urbanización Zona Franca Vigo" no cal manifestaba que:

"Quinto.- Por todo o anterior, á vista dos feitos, antecedentes e avaliacións recollidas no corpo da presente proposta de resolución, esta Subdirección Xeral de Investigación (SUBDIC) estima que, no momento de emitir este informe a medidas técnicas, organizativas e de persoal adoptadas por OHLA para evitar a comisión de futuras infraccións administrativas resultan insuficientes e non teñen entidade suficiente como para acordar o levantamento da prohibición de contratar imposta polo que propón ao Pleno da Comisión Galega da Competencia (CGC) a NON EXENCIÓN OU MODULACIÓN DA PROHIBICIÓN DE CONTRATAR IMPOSTA no expediente S/14/2018- LICITACIÓN URBANIZACIÓN ZONA FRANCA VIGO nos termos expostos por OBRASCÓN HUARTE LAIN S.A. (OHLA) ao non concorrer o segundo dos requisitos previsto no artigo 72.5 LCSP."

Sexto. - Esta insuficiencia na implantación das medidas técnicas, organizativas e de persoal implantadas por OHLA para evitar a comisión de futuras infraccións administrativas (artigo 72.5 LCSP) vese substanciada na falta de acreditación da adopción, por parte de OHLA, dos 42 indicadores propostos por esta SUBDIC na táboa/guía de valoración anexa do requirimento de información de 22.11.2024."

DUODÉCIMO. - Dito Informe foi remitido a OHLA con data 12 de febreiro de 2025 facéndolles saber que tiña un prazo de (15) quince días para formular alegacións.



DÉCIMO TERCEIRO. - OBRASCON HUARTE LAIN, S.A non presentou alegación algunha a dito Informe.

DÉCIMO CUARTO- Con data 7 de marzo de 2025 a SUBDIC notifica a Proposta de Resolución ao Pleno da Comisión Galega da Competencia.

DECIMO QUINTO. - Con data 7 de marzo de 2025 o Pleno reuniuse para designar poñente.

DECIMO SEXTO. - Con data de 27 de marzo de 2025 o Pleno reuniuse para deliberar e aprobar esta Resolución.

2.- AS PARTES

É parte interesada a empresa OBRASCON HUARTE LAIN, S.A. (OHLA). Dita empresa se constituíu o día 15/05/1911 co obxectivo de:

A) O estudo e construción de toda clase de obras sexan públicas ou privadas. B) A promoción, desenvolvemento, construción e explotación de toda clase de infraestruturas, servizos e concesións de todo tipo. C) A promoción, desenvolvemento, construción e explotación de toda clase de proxectos industriais.

3. FUNDAMENTOS XURÍDICOS

3.1.- OBXECTO DA RESOLUCIÓN

A presente resolución ten por obxecto determinar se se cumpren os requisitos establecidos no artigo 72.5 da Lei 9/2017, do 8 de novembro, de contratos do sector público (en diante LCSP) que fundamenten a revisión da prohibición de contratar impostas á empresa OBRASCÓN HUARTE LAIN S.A. (OHLA) na resolución do 27 de setembro de 2023 da CGC Resolución 6/2023 Licitación urbanización de Consorcio Zona Franca de Vigo, ditada no Expediente S 14/2018. A referida resolución impuxo a OHLA a prohibición de contratar no que respecta a calquera contrato de obras convocado pola calquera Administración Pública no ámbito territorial da provincia de Pontevedra durante seis meses a contar desde que a Resolución fágase firme.



A prohibición de contratar foi introducida no ordenamento xurídico pola disposición final novena da Lei 40/2015, do 1 de outubro, que modificou os artigos 60 e 61 do entón vixente texto refundido da Lei de Contratos do Sector Público (aprobado mediante Real Decreto Lexislativo 3/2011, do 14 de novembro) e cuxa entrada en vigor tivo lugar o 22 de outubro de 2015. A postura máis común é a de negar a natureza sancionadora destas prohibicións de contratar considerándose como unha medida de protección da Administración para evitar a celebración de contratos con operadores cuxa conduta podería clasificarse como reprobable, de acordo coa esixencia legal dunha singular condición ou honorabilidade para contratar co sector público, o que debe permitir ás entidades que o integran excluír das súas relacións contractuais a aqueles suxeitos que non cumpran co devandito nivel de esixencia¹. A imposición da mesma supeditase ao cumprimento de certos presupostos, entre eles, á existencia dunha sanción administrativa firme (STS de 14 de setembro de 2021²).

A Lei 9/2017, de 8 de novembro, de contratos do sector público (en diante LCSP) recolle no seu art. 72.5 a posibilidade deas empresas de presentar medidas autocorrección ou de "self cleaning."

Neste sentido a Exposición de Motivos da LCSP afirma que dita lei

"(...) traspón as denominadas polas Directivas Comunitarias como «medidas de autocorrección», de maneira que determinadas prohibicións de contratar ou ben non se declararán ou ben non se aplicarán, segundo o caso, cando a empresa adoptase medidas de cumprimento destinadas a reparar os danos causados pola súa conduta ilícita, nas condicións que se regulan nesta Lei"

Dito art. 72.5 dispón que as empresas que queiran acollerse a esas medidas deberán acreditar o pago ou compromiso de pago a sanción que a autoridade de competencia lles impuxera, así como terán que adoptar

"(...) medidas técnicas, organizativas e de persoal apropiadas para evitar a comisión de futuras infraccións administrativas (...)"

O artigo 72.5 da LCSP (parágrafos segundo e terceiro) dispón o seguinte:

¹ "(...) a prohibición de contratar é un dos efectos de reacción do ordenamento xurídico a determinadas condutas que se estiman atentatorias á boa fe e confianza que deben presidir as relacións entre Administración e quen contratan con ela ou aspiran a selo" (STS de 7 de novembro de 2006.)

² N° de recurso 6372/2020



"Non procederá, con todo, declarar a prohibición de contratar cando, en sede do trámite de audiencia do procedemento correspondente, a persoa incurso na causa de prohibición acredite o pago ou compromiso de pago das multas e indemnizacións fixadas por sentenza ou resolución administrativa das que derive a causa de prohibición de contratar, a condición de que as citadas persoas fosen declaradas responsables do pago da mesma na citada sentenza ou resolución, e a adopción de medidas técnicas, organizativas e de persoal apropiadas para evitar a comisión de futuras infraccións administrativas, entre as que quedará incluído o acollerse ao programa de clemencia en materia de falseamento da competencia.

A prohibición de contratar, así declarada, poderá ser revisada en calquera momento da súa vixencia, cando a persoa que fose declarada en situación de prohibición de contratar acredite o cumprimento dos extremos a que se refire o parágrafo anterior. O órgano competente para coñecer da citada revisión será o mesmo que ditou a resolución de declaración de prohibición de contratar"

3.2.- CONDICIÓNES ESIXIDAS POLO ART. 75.2 DA LCSP PARA A REVISIÓN DA PROHIBICIÓN DE CONTRATAR.

De conformidade con dito art. 72.5 da LCSP, as prohibicións de contratar poderanse revisar cando a empresa sancionada, neste caso, OHLA, cumpra con dúas condicións:

- a) acredite o pago ou o compromiso de pago da multa, e
- b) adopte medidas técnicas, organizativas e de persoal apropiadas para evitar a comisión de futuras infraccións administrativas.

3.2.1 Automatismo ou imperatividade na revisión ou anulación da prohibición de contratar.

A pesar dos termos empregados no seu escrito pola empresa OHLA ("**La CGC debe dejar sin efecto la Prohibición de contratar**") hai que sinalar que non existe imperatividade nin automatismo na aplicación das regras de revisión ou anulación da prohibición de contratar imposta por unha autoridade de competencia como consecuencia da adopción dun programa de cumprimento normativo por parte da empresa afectada, senón que a decisión como sinalou a Autoridade Catalana da Competencia³

³ Resolución de 22 de novembro de 2021 Resolución do asunto n.º V- 100/2018, Aerobús Resolución de 26 de xullo de 2023 e Resolución do procedemento de vixilancia do expediente n.º V100/2018 bis-V 102/2019,



"(...) debe tener en cuenta la suficiencia de las medidas aplicadas para garantizar su eficacia para prevenir, detectar y reaccionar ante incumplimientos de la normativa."

En primeiro lugar porque a LCSP nin impón esa imperatividade nin autonomismo na revisión da prohibición de contratar imposta, xa que dispón que no art.75.2 paragrafo terceiro da mesma que *"A prohibición de contratar, así declarada, poderá ser revisada (...) "*⁴

En segundo lugar, porque, como dispón a Directiva 24/2014/UE do Parlamento Europeo e do Consello, de 26 de febreiro de 2014, que foi obxecto de transposición na LCSP (par. 102):

*"Con todo, debe contemplarse a posibilidade de que os operadores económicos adopten medidas de cumprimento destinadas a reparar as consecuencias das infraccións penais ou as faltas que cometesen e a previr eficazmente que volvan producirse condutas ilícitas. En concreto, podería tratarse de medidas que afectan o persoal e a organización, como a ruptura de todos os vínculos coas persoas ou organizacións que participarán nas condutas ilícitas, medidas adecuadas de reorganización do persoal, implantación de sistemas de información e control, creación dunha estrutura de auditoría interna para supervisar o cumprimento e adopción de normas internas de responsabilidade e indemnización. Cando estas medidas ofrezan garantías suficientes, débese deixar de excluír por estes motivos ao operador económico de que se trate"*⁵

3.2.2.- Pago ou compromiso de pago da multa

En relación co cumprimento do primeiro dos requisitos antes sinalados, a empresa OHLA satisfizo o importe da sanción que lle era imposta na resolución 6/2023 que era de 922.990,94 euros, é dicir o 0.125% do volume de negocio total da empresa no ano 2022.

Este requisito cumpriuse.

3.2.3.- Adopción de medidas técnicas, organizativas e de persoal apropiadas para evitar a comisión de futuras infraccións administrativas.

Respecto deste segundo requisito a empresa OHLA con data 4 de abril de 2024 presenta un escrito no que afirma que ***"La CGC debe dejar sin efecto la Prohibición de contratar"***, como consecuencia de *"(...) cumplimiento de los requisitos del artículo 72.5 de la LCSP por parte de*

Aerobús

4 O subliñado non existe no texto orixinal.

5 O subliñado non existe no texto orixinal.



OHLA (en concreto, la Sociedad ha acreditado el pago de la multa impuesta en la Resolución, así como la adopción de medidas técnicas, organizativas y de personal apropiadas para evitar la comisión de eventuales futuras infracciones administrativas) y de la aplicación por parte de las Autoridades de la competencia españolas manifestada en precedentes similares al presente (...)”

Este segundo requisito é o que corresponderá examinar o seu cumprimento, é dicir, procederá analizar se a empresa OHLA adoptou medidas técnicas, organizativas e de persoal apropiadas para evitar a comisión de futuras infraccións administrativas, é dicir, a instauración dun programa de cumprimento normativo (programa de *compliance*) adecuado para a prevención e, no seu caso, a detección y reacción ante as infraccións que non puideron ser evitadas.

3.3.- PROGRAMA DE CUMPRIMENTO PRESENTADO POR OHLA E DOCUMENTACIÓN SOLICITADA POLA SUBDIC

Con data 4 de abril de 2024 OHLA presentou escrito no cal solicitaba ao Pleno da CGC:

“que tenga por presentado este escrito, así como sus anexos, se sirva admitirlo y, en su virtud, deje sin efecto la prohibición de contratar impuesta a OHLA en los términos expuestos, a los efectos legales oportunos” (folio 582).

En relación co segundo requisito (adoptar medidas técnicas, organizativas e de persoal apropiadas para evitar a comisión de futuras infraccións administrativas) neste escrito afirmaba que a empresa OHLA dispoñía de “(...) un programa de cumplimiento normativo, vigente y eficaz el cual reevalúa frecuentemente y cuyo objeto es, en efecto, evitar la eventual comisión de futuras infracciones administrativas.” Sinalaba tamén que:

“42. Pues bien, el programa de defensa de la competencia de OHLA cumple con los distintos criterios de evaluación (implicación de los órganos de administración, formación eficaz, sistema disciplinario, etc.) de la Guía de *Compliance*, tal y como se detallará a continuación. Y, en particular, cuenta con “*medidas técnicas, organizativas y de personal apropiadas para evitar la comisión de futuras infracciones administrativas*”, tal y como requiere el artículo 72.5 de la LCSP para que pueda declararse la inaplicación de la Prohibición de contratar por parte de la CGC” (folio 574).



Con data 22 de novembro de 2024, e ao obxecto de valorar a viabilidade de dita solicitude, a **SUBDIC requiriu que OHLA aportase documentación complementaria en relación ás medidas correctoras implantadas** (folios 710 a 727).

A dito requirimento contestou a empresa indicando que "(...) consideraba que la SUBDIC ya dispone de toda la información necesaria para poder valorar y apreciar la inaplicación de la prohibición de contratar prevista en la resolución sancionadora de la CGC contra OHLA, a la cual esta parte se remite en su integridad" (folio 740), polo que non enviou documentación complementaria algunha á presentada co escrito inicial de solicitude, por elo a valoración do programa de cumprimento farase exclusivamente coa documentación que a empresa OHLA acompañou co seu escrito de 4 de abril de 2024 e que xa constan no expediente.

Aos efectos de valorar se o programa de cumprimento normativo presentado por OHLA é adecuado, suficiente, actualizado e eficaz para a finalidade pretendida de evitar a eventual comisión de futuras infraccións administrativas en dereito da competencia, é preciso, como tamén sinala a Autoridade Catalana da Competencia (ACCO)⁶, ter en conta unha serie de indicadores.

Neste sentido a SUBDIC no seu requirimento de información de 22 de novembro de 2024 afirma que:

"Segundo.- A efectos de valorar se o programa de cumplimiento normativo así como a demais documentación presentada por OHLA incorpora medidas técnicas, organizativas e de persoal apropiadas para evitar a comisión de futuras infracciones administrativas, é decir, que se consideren adecuadas e eficaces para as finalidades pretendidas de prevención ou de detección e reacción de condutas infractoras da Lei de defensa da competencia (LDC), débese ter en conta toda unha serie de indicadores.

Terceiro.- Co fin de identificar estes criterios de avaliación seguiuase principalmente a "Guía de Programas de Cumplimiento Normativo" da Comisión Nacional dos Mercados e a Competencia (CNMC) sen prexuízo dos documentos e guías publicados por outras autoridades de competencia como as do País Vasco, Cataluña, Francia, Italia, Reino Unido ou a Comisión Europea, os cales inclúen indicadores similares para a avaliación da eficacia dos programas de cumplimiento normativo, aplicados, polo común, no ámbito

⁶ Resolucións de data 22 de novembro de 2021 ditadas no asunto n.º V-100/2018 Aerobús e de 26 de xullo de 2023 ditada no asunto n.º V- 100/2018 bis – V 102/2019, Aerobús.



nacional e internacional. Igualmente tomouse como referencia a Sentenza do Tribunal Xeral da Unión Europea (TG) de 02.10.2024 en recurso T-126/23 EU-OSHA, no que o TG se pronuncia sobre a valoración de medidas correctoras.

Ademais, tívose en consideración, a resolución do Tribunal Catalán de Defensa da Competencia da Autoridade Catalá da Competencia (TCDC da ACCO) no asunto n.º V-100/2018, Aerobús, na cal se enumeran sete criterios ou indicadores a ter en conta a fin de que un programa de cumprimento normativo poida considerarse eficaz; así, son orientadores os seguintes indicadores, i) Integración do cumprimento coa normativa de defensa da competencia na cultura corporativa da empresa, ii) Formación e sensibilización, iii) Existencia dunha canle de denuncias, iv) Responsable do deseño e control do programa de cumprimento (Compliance Officer), v) Mapa de riscos/matriz de controis, vi) Medidas disciplinarias e incentivadoras e vii) Monitorización, actualización e mellora continua” (folios 714 e 715).

No seu Informe VPR 1/2024 a SUBDIC sinalou que para o cotexo e exame de documentación que presentara OHLA o 4 de abril de 2024 e comprobar a suficiencia na adopción das medidas técnicas, organizativas e de persoal implantadas por parte da mesma, a SUBDIC facilitou a OHLA unha táboa/guía con indicadores orientativos que servirían á SUBDIC para valorar a acreditación das medidas correctoras implantadas pola empresa en relación cos programas de cumprimento normativo ou programas de *compliance*. Con esa táboa/guía a SUBDIC perseguía a finalidade de que a empresa OHLA puidese acreditar por medio da achega de información e documentación unha serie de evidencias, así como a implantación efectiva de ditas medidas correctoras. Estes indicadores⁷ estaban relacionados coas seguintes materias:

1. Investigacións internas realizadas ao obxecto de esclarecer os feitos obxecto do expediente S 14/2018.
2. Medidas disciplinarias contra o persoal implicado nas condutas.
3. Programa de cumprimento.
4. Canle de denuncias.
5. Comités ou supervisor de xestión e prevención de riscos.

⁷ Estes indicadores aparecen no documento Anexo 1 do oficio enviado pola SUBDIC á empresa OHLA con data 22 de novembro de 2024 (folios 724 a 726)



6. Adopción de procedementos e políticas en materia de ética.
7. Formación de empregados.
8. Instrumentos de competencia na contratación laboral.
9. Información adicional.

Estes mesmos criterios serán os que utilice este Pleno aos efectos de determinar e valorar se o programa de cumprimento normativo presentado pola empresa OHLA é adecuado e eficaz para as finalidades pretendidas de prevención ou de detección e reacción de condutas infractoras da LDC.

3.3.1. Presentación do Programa de Defensa da Competencia por OBRASCON HUARTE LAIN, S.A

No seu escrito de 4 de abril de 2024 OHLA sostén o cumprimento do requisito da adopción de medidas técnicas, organizativas e de persoal apropiadas para evitar a comisión de futuras infraccións administrativas, en base á dispoñibilidade de "(...) un programa de cumplimiento normativo, vigente y eficaz el cual revalúa frecuentemente y cuyo objeto es, en efecto, evitar la eventual comisión de futuras infracciones administrativas" (folio 573). Nos apartados seguintes dese escrito debulla o contido dese programa de defensa da competencia que, como sinala a SUBDIC no seu INFORME VPR 1/2024, componse dos seguintes aspectos:

(i) "Política de cumprimento en materia de competencia". OHLA indica no seu escrito de 4 de abril de 2024 que foi aprobada polo Consello de Administración en novembro de 2021. Sinala que está dispoñible, tanto na intranet a disposición de tódolos traballadores para o seu obrigado cumprimento (sen aportar tampouco certificado diso) como na propia páxina web de OHLA, o que si puido acreditar este Pleno. Achégase dita "Política de cumprimento en materia de competencia" como Doc. número 4. O documento aparece con data de outubro de 2021, non constan revisións nin de actualizacións do mesmo desde esa data.

(ii) Guía de cumprimento en materia de competencia. OHLA indica no seu escrito de 4 de abril de 2024 que foi aprobada polo Consello de Administración en xaneiro de 2022. Describe en 20 folios aspectos, recomendacións e pautas de comportamento en relación



coa normativa de competencia aplicable a todo o Grupo OHLA. Achega dita "Guía de cumprimento en materia de competencia" como doc número 5.

O documento aparece con data de xaneiro de 2022 e non consta de revisións nin de actualizacións do mesmo desde esa data. O propio documento indica na súa páxina 2 *"Histórico de revisiones: 0"*, a pesar de declarar na súa páxina 4 que *"La presente Guía deberá ser objeto de revisión periódica y/o modificación, si es preciso, con el objetivo de promover la revisión y mejora continua de la misma"*

A Guía sinala que a lexislación en materia de competencia aplicable é a do territorio no que se produzan as actividades comerciais, contén un anexo que enumera as principais lexislacións aplicables en materia de competencia en cada un dos países nos que o Grupo OHLA está presente.

A Guía sinala que é obrigación de todo o persoal reportar calquera feito, acto, conduta ou comportamento contrario á mesma, sinala que a Canle Ética de Comunicación esta accesible vía intranet, web e correo postal e indica estas vías.

A Comisión de Auditoría e Cumprimento é a encargada de velar que nas denuncias que se tramiten se analicen exhaustivamente os posibles incumprimentos da guía, garante a confidencialidade das denuncias e a ausencia de represalias de ningún tipo contra aqueles que as realicen. Advirte a posibilidade de consultar calquera dúbida en materia de competencia coa correspondente Asesoría Xurídica e pon ao dispor unha dirección electrónica da Dirección de Cumprimento para consultas, resolución de dúbidas e posta en coñecemento de propostas de mellora.

(iii) Programas de formación continua aos empregados en materia de competencia. Afirma OHLA que, para o persoal especialmente exposto en materia de competencia, se impartiu unha formación específica por parte dun experto externo, e para o resto dos empregados se desenvolveu un curso en liña que se impartiu a través da "Escuela OHLA".

A data da interposición do recurso contencioso-administrativo sinala OHLA que, do persoal convocado, o 79 % recibiu formación respecto diso. Non o acredita.

(iv) Matriz de riscos e mecanismos de control: Avalía os riscos aos que se atopa exposto OHLA e define os controis necesarios para a súa mitigación.



Conta cun mapa de riscos por división e achega a este respecto como Doc. número 6 a avaliación de riscos de competencia de OHL.

Identifica os controis necesarios para mitigar os riscos que se monitorizan a través dunha ferramenta de control interno corporativa denominada BWISE. As conclusións da monitorización sinalan que son reportadas periodicamente á Comisión de Auditoría e Cumprimento, sen acompañar documentación ou informe algún desas comunicacións á devandita Comisión, de se existiu algunha nin das frecuencias coas que se puideron realizar.

Achega a matriz de riscos e controis como Doc. número 7.

(v) Canal Ético de OHLA: Dispoñible para o persoal interno e os grupos de interese. En maio de 2023, adaptouse ás esixencias da Lei 2/2023 para dar lugar a un sistema Interno de Información de Irregularidades (SIII). Non aporta información algunha sobre ese SIII. Ademais, sinala OHLA que:

- Constituíuse o Comité de cumprimento como órgano responsable do SIII.
- Designouse ao director de Cumprimento como responsable da xestión do SIII.
- Aprobouse a Política de Comunicación de irregularidades e do Procedemento.
- Contrátase a plataforma "Whistleblower Software", ferramenta específica para cumprir coa Lei 2/2023 e o Regulamento xeral de Protección de Datos.

(vi) Dispoñibilidade dun director corporativo de cumprimento, nomeado pola Comisión de Auditoría e Cumprimento, cuxas funcións se anexan como Doc. número 8. O documento aparece con data de xaneiro 2022, facendo constar que se trata da quinta revisión.

Afirma que foi nomeado pola Comisión de Auditoría e Cumprimento e que as súas funcións son desempeñadas de forma independente e autónoma. Non xustifica esta afirmación e o documento n.º 8 parece que ten dependencia do Secretario do Consello de Administración de OHLA. Non achega contrato da persoa designada nin o seu CV.

(vii) Dispoñibilidade, na normativa interna de OHL, dun Sistema disciplinario que todos os traballadores de OHLA e persoal de dirección, están obrigados a coñecer e respectar.



O seu incumprimento implica a aplicación do réxime sancionador ou disciplinario. Adxunta como Doc. número 9 a catalogación e detección de incumprimentos normativos.

O documento aparece con data de maio 2022, facendo constar que se trata da segunda revisión.

Adicionalmente achega como proba da materialización do programa de defensa da competencia e da súa eficacia o “Modelo” de acordo de concorrencia en UTE a licitacións de OHLA. Doc. número 10.

OHLA conclúe que todo o anterior demostra que o seu programa de defensa da competencia é un programa de cumprimento eficaz que serve para cumprir cos obxectivos de prevención e reacción ante potenciais infraccións do Dereito da competencia e, en consecuencia, OHLA conta con, e implementa, medidas técnicas, organizativas e de persoal apropiadas para evitar a comisión de futuras infraccións administrativas.

3.3.2. Solicitude de documentación pola SUBDIC

Como indicamos nos Antecedentes de feito con data 22 de novembro de 2024, a SUBDIC solicitou a OHLA que achegase documentación complementaria en relación ás medidas correctoras implantadas que poidan conducir á exención ou modulación da prohibición de contratar imposta pola Resolución R 6/2023. No devandito escrito a SUBDIC declara expresamente que “Para o cotexo e exame de documentación referida na cláusula anterior a fin de comprobar a suficiencia na adopción de medidas técnicas, organizativas e de persoal implantadas por parte de OHLA indicar que se valorarán os seguintes aspectos relacionados coa implantación de programas de cumprimento normativo ou programas de *compliance* conforme as guías e resolucións citadas” (folio 715). Os devanditos aspectos sobre os que se solicitou maior información foron:

1.- Investigacións internas realizadas ao obxecto de esclarecer os feitos obxecto do expediente S 14/2018.

Nela indícanse os criterios que a SUBDIC consideraba como necesarios para poder valorar como medida correctora a investigación interna que a empresa OHLA puidese realizar como consecuencia da incoación do expediente sancionador susceptible de xerar



responsabilidade á empresa. No escrito de solicitude de deixar sen efectos a prohibición de contratar imposta, a empresa non achega nin referencia á existencia de ningún tipo de investigación interna como medida reactiva ante esa incoación dun expediente sancionador por infracción do Dereito da Competencia.

Solicitaba a SUBDIC o momento en que tivera lugar a investigación interna, o procedemento seguido, o ámbito da investigación, cal foran os recursos asignados, a(s) persoa(s) encargada de levala a cabo, as consecuencias da mesma, a comunicación dos resultados da investigación aos empregados e a dirección.

Ao non achegar información algunha non podía acreditarse que ante a incoación do expediente sancionador a empresa adoptase medida algunha para esclarecer que era o que pasara, se se puxo en marcha unha investigación interna na empresa para valorar os feitos e se se incumpriu ou non o Código Ético da empresa por parte do seu persoal

2. Medidas disciplinarias contra o persoal implicado nas condutas.

Nestes indicios indícanse os criterios que a SUBDIC consideraba como necesarios para poder valorar esta medida correctora en caso de acreditarse a existencia de persoal implicado na actuación irregular tras a correspondente investigación interna. Por iso pedía acreditar a existencia dunha relación entre o cesamento ou dimisión e a conduta, que o cesamento ou dimisión fose o resultado directo de procedementos disciplinarios relacionados coa conduta, que se acreditase que non transcorrera un período demasiado dilatado entre o inicio da investigación interna e o cesamento ou dimisión e a comunicación da medida ao resto de empregados, a efectos disuasorios.

A empresa no seu escrito de solicitude, non achegara información algunha sobre a aplicación das devanditas medidas disciplinarias a pesar de sinalar que "(...) OHLA conta cun Sistema Disciplinario recolleito na súa normativa interna e baseado nun enfoque reactivo" e de anexar como documento n.º 9 a catalogación e detección de incumprimentos normativos.

3. Programa de cumprimento.

Sinalou a SUBDIC nese "requirimento de información" de data 22 de novembro de 2024, que para que puidese valorarse o Programa de Cumprimento como medida correctora adecuada, un programa debería de acreditar a súa implantación e o seguimento e



actualización do mesmo. Así sinalaba a SUBDIC que non parecía suficiente a remisión dun correo electrónico dirixido aos empregados e directivos da empresa matriz e filiais que se limite a informar sobre a política de cumprimento, salvo que se anexara ao correo un formulario co contido concreto das medidas e dos compromisos adquiridos pola empresa e se acompañase dos resultados da avaliación polos destinatarios.

4. Canle de denuncias.

A empresa no seu escrito no que solicita deixar sen efecto a prohibición de contratar imposta sinalaba que a Canle Ético de OHLA "(...) está disponible para el personal interno y los grupos de interés, y a través de dicho canal se pueden realizar expresamente comunicaciones y/o consultas respecto de posibles actuaciones irregulares contra la libre competencia" (folio 576). Na súa páxina web OHLA tamén sinala que, en cumprimento da Lei 2/2023, a empresa pon ao dispor dos seus empregados e os seus grupos de interese un Sistema Interno de Información de Irregularidades.

No seu "requirimento de información" a SUBDIC comunica á empresa os requisitos que a canle de denuncias debería de cumprir e que non se acreditan coa documentación achegada. Estes serían: carácter confidencial, existencia dun proceso verificable de investigación das alegacións de conduta indebida, acreditación da súa eficacia que pode facerse, entre outras fórmulas, demostrando que deu lugar á presentación efectiva de denuncias ou o seu incremento (no caso de que o que se estea valorando sexa a súa mellora) ou indicando o curso que se deu ás denuncias presentadas.

OHLA, a pesar de indicar na páxina web que as denuncias se tratasen coa máxima confidencialidade, non acredita as medidas adoptadas para garantir o seu carácter confidencial, o sistema de implantación da Canle de Denuncias, quen son os responsables do mesmo nin o sistema de tratamento e protección dos datos persoais. Non achega tampouco o funcionamento efectivo da devandita canle nin o número de denuncias que se presentaron nin o curso que se lle deu ás mesmas, así como tampouco as decisións e resultados. De aí o "requirimento de información" da SUBDIC.

5. Comités ou supervisor de xestión e prevención de riscos.



OHLA, como vimos e aparece na documentación achegada pola empresa, fai unha referencia ao nomeamento dun director corporativo de cumprimento. Non acredita a súa experiencia e antigüidade, as actividades que desenvolveu, como é o seu sistema de rendición de contas, o equipo de traballo co que conta nin tampouco a vinculación que as súas decisións poidan ter para a empresa.

No seu "requirimento de información" a SUBDIC solicita a OHLA a acreditación destes e outros extremos para garantir a eficacia da implantación dun director corporativo de cumprimento

6. Adopción de procedementos e políticas en materia de ética.

Tamén solicita a SUBDIC máis información na medida en que a aplicación efectiva dos códigos e políticas implantadas ten que traducirse en accións concretas, o que debería acreditarse adecuadamente, polo que considera como insuficiente o lanzamento dunha enquisa dirixida ao persoal co fin de avaliar o coñecemento dos códigos/políticas en cuestión se non se achegan datos sobre os resultados da enquisa nin as súas consecuencias. E tamén solicita información sobre a autonomía dos comités de seguimento e a súa actividade real.

A empresa indica que se procedeu a constituír un Comité de Cumprimento, como órgano colexiado responsable do Sistema Interno de Información de Irregularidades, e que o Consello de Administración aprobou o Procedemento do Sistema Interno de Información de Irregularidades, pero sen informar de nada máis.

7. Formación de empregados.

Sobre a mesma a empresa afirma que se impartiu, para o persoal especialmente exposto en materia de competencia, unha formación específica por parte dun experto externo, e para o resto dos empregados desenvolveuse un curso en liña que se impartiu a través da "Escola OHLA". Non certifica a empresa cal é o perfil do persoal que recibiu esta formación, non certifica quen a impartiu, nin acredita o aproveitamento deste curso por parte dos seus destinatarios.

Declara que, na data da interposición do recurso contencioso-administrativo, do persoal convocado, o 79 % recibiu formación respecto diso. De novo non certifica que empregados foron convocados a esa formación, tampouco a porcentaxe de participación



dos que foron convocados e non acredita o aproveitamento polos empregados asistentes.

Pola insuficiencia da información presentada á SUBDIC, para poder valorar dita formación como medida correctora adecuada, requiriu a OHLA que acreditase se a formación tiña carácter obrigatorio, que se identificasen as categorías de empregados aos que ía destinada, a porcentaxe de asistencia dos empregados, respecto dos efectos reais nos coñecementos efectivos dos empregados se iso se acreditaba mediante a realización de exames ou test.

8. Instrumentos de competencia na contratación laboral.

A empresa non achegou información sobre as medidas de competencia na contratación laboral polo que a SUBDIC solicitou documentación sobre a incorporación ou non de cláusulas de non competencia nos contratos do persoal, a relación dos contratos que nos últimos 5 anos incorporaron cláusulas de non competencia e os instrumentos utilizados para garantir medidas de garantía de competencia nos contratos laborais.

9. Información adicional.

Por último, a SUBDIC requiriu información sobre sancións firmes impostas por autoridades de competencia, información sobre sancións impostas por autoridades de competencia pendentes de sentenza, informe sobre os expedientes incoados por infracción da normativa de competencia por autoridades de competencia e Informe sobre as prohibicións de contratar impostas por infraccións graves por falseamento da competencia.

A empresa a pesar de solicitar a concesión dun prazo adicional de 7 días hábiles para achegar a devandita información (folios 728 e 729), e ser outorgado dito prazo pola SUBDIC (folios 734 a 736), contesta ao devandito "requirimento de información" o día 26 de decembro de 2024 non achegando nada do solicitado, manifestando que non dispón de información adicional a xa achegada e indicando que a SUBDIC xa dispón de toda a información necesaria.

Como vimos, o obxecto desta resolución é comprobar se se cumpren os requisitos establecidos no artigo 72.5 da LCSP que xustifiquen a revisión da prohibición de contratar imposta á empresa OHLA na Resolución 6/2023, para o que será necesario



examinar se as medidas específicas implementadas por OHLA, de acordo coa documentación que achega como programa de defensa da competencia, son suficientes ou non para a finalidade pretendida de prevención e/ou detección e reacción ante infraccións da LDC cometidas, é dicir, examinar se son eficaces. Para iso este Pleno analizará se aqueles indicadores orientadores comunicados pola SUBDIC á empresa están ou non incorporados no mencionado programa.

3.4 ANÁLISE DO PROGRAMA DE DEFENSA DA COMPETENCIA PRESENTADO POR OHLA

Para os efectos de examinar e valorar se as medidas específicas implementadas por OHLA, de acordo coa documentación que achega como programa de defensa da competencia son suficientes e eficaces para as finalidades pretendidas de prevención ou de detección e reacción de condutas infractoras da normativa de competencia debemos de ter en conta unha serie de indicadores de avaliación e que a SUBDIC identifica na táboa anexa ao seu Informe de data 22 de novembro de 2024. Sinala a SUBDIC que para a elaboración deses indicadores de avaliación seguiu:

- a) Os criterios da "Guía de Programas de Cumprimento Normativo" da CNMC, así como documentos e guías publicados por outras autoridades de competencia do País Vasco, Cataluña, Francia, Italia, Reino Unido ou a Comisión Europea, os cales inclúen indicadores similares para a avaliación da eficacia dos programas de cumprimento normativo aplicados.
- b) A Sentenza do Tribunal Xeral da Unión Europea (TG) de 02.10.2024 no recurso T-126/23 EU-OSHA, no que o TX se pronuncia sobre a valoración de medidas correctoras.
- c) A resolución do Tribunal Catalán de Defensa da Competencia da Autoridade Catalá da Competencia (TCDC da ACCO) no asunto n.º V- 100/2018, Aerobús, na cal se enumeran sete criterios ou indicadores a ter en conta coa finalidade de que un programa de cumprimento normativo poida considerarse eficaz.

Para esta análise este Pleno terá en conta e examinará, ademais da "Guía de Programas de Cumprimento Normativo" da CNMC e a información e documentación achegada por OHLA, o carácter do programa de cumprimento de OHLA como *ex ante* ou *ex post*, o recoñecemento ou non dos feitos polo solicitante, a sentenza do Tribunal Xeral do 2 de outubro de 2024, a Recomendación da Xunta Consultiva de Contratación Pública do Estado do 10 de xuño de 2021



así como as Resolucións do Tribunal Catalán de Defensa da Competencia do 22 de novembro de 2021 e do 26 de xullo de 2023, entre outros elementos.

3.4.1.- Achega de información por OBRASCON HUARTE LAIN, S.A

Este Pleno considera convinte destacar a resposta da empresa ao "requirimento de información" da SUBDIC de data 22 de novembro de 2024, que se solicitou coa finalidade de acreditar, achegando evidencias, o cumprimento dos indicadores que servirían para valorar se o programa de *compliance* normativo así como o resto da documentación achegada por OHLA incorporaba medidas técnicas, organizativas e de persoal apropiadas para evitar a comisión de futuras infraccións administrativas. Como sinala a Guía de Programas de Cumprimento Normativo da CNMC

"La CNMC podrá valorar la eficacia de un programa de cumplimiento y, en particular, de las medidas reactivas que pueda incluir en lo que se refiere a la colaboración activa y eficaz con la autoridad una vez detectada la infracción en particular, en el marco de un procedimiento administrativo sancionador, de cara a las medidas correctoras previstas en el artículo 72.5 de la LCSP o en el marco de una terminación convencional."

A pesar da textualidade do escrito enviado pola SUBDIC no que indicaba que a documentación solicitada tiña por obxectivo "(...) comprobar a suficiencia na adopción de medidas técnicas, organizativas e de persoal implantadas por parte de OHLA (...) " a empresa, despois de solicitar ampliación de prazo para "(...) para aportar la referida información, debido a la amplitud y variedad de la información que se requiere" e ser concedida esa ampliación, non presentou documentación algunha afirmando que:

"10. Por ello, habiendo realizado durante el plazo concedido las debidas gestiones y análisis internos para dar respuesta al Requerimiento de Información, concluye que no dispone de información adicional a la ya aportada a la CGC durante el procedimiento administrativo (...) " (folio 739)

De tal maneira que o único esforzo argumentativo de OHLA para xustificar a falta de colaboración coa CGC neste expediente foi entender que a empresa non dispón de información adicional á que xa achegara, polo que debe de concluírse que, por exemplo e sen ser exhaustivos, a empresa:



- a) non dispón de información sobre o equipo de traballo e persoal a cargo do Director de Cumprimento.
- b) non dispón de información sobre o momento en que tivo lugar a investigación interna que afirma levou a cabo na empresa, nin do procedemento seguido, nin do ámbito da investigación, nin dos recursos asignados.
- c) non dispón de información sobre quen é o autor do programa de cumprimento de OHLA.
- d) non dispón de información sobre se se presentaron ou non denuncias á Canle de Denuncias da empresa.
- e) non dispón de información sobre a experiencia do supervisor de riscos ou dos membros do comité para a detección, prevención e xestión de riscos.
- f) non dispón de información da actividade real do comité de seguimento do código ético.
- g) non dispón de información sobre os efectos reais nos coñecementos efectivos dos empregados que participaron nos cursos de formación.
- h) que non coñece se os empregados de OHLA asistiron ou non a cursos de formación desde o 29 de marzo de 2023.
- i) non dispón de información sobre expedientes incoados á empresa por infracción da normativa de competencia ou das sancións firmes impostas por autoridades de competencia.

Conclusión á que se ten que chegar xa que:

- a) OHLA declara que non dispón de "información adicional" á xa "achegada durante o procedemento administrativo" sobre os temas (indicadores) incluídos no "requirimento de información" da SUBDIC de data 22 de novembro de 2024 e
- b) que durante o procedemento administrativo OHLA non achegou información nin documentación algunha sobre eses temas.

Hai que lembrar que a carga da proba relativa á implantación das medidas técnicas, organizativas e de persoal concretas e adecuadas para evitar ou detectar e reaccionar ante novas infraccións, de conformidade co previsto no artigo 72.5 da LCSP, recae sobre a empresa



que pida a revisión da prohibición de contratar imposta, como neste sentido xa sinalou a ACCO⁸ na súa Resolución de data 22 de novembro de 2021, na que cita a Recomendación da Xunta Consultiva de Contratación Pública do Estado do 10 de xuño de 2021, sobre a aplicación do artigo 72.5 da LCSP que se refire á necesidade de acreditación dos requisitos legais esixidos, e na que se afirma textualmente:

“La LCSP es muy clara a la hora de exigir la acreditación de las dos condiciones que establece. En este caso, el término acreditación tiene un contenido técnico-jurídico que lo identifica con la prueba de tales circunstancias. En este sentido, es importante destacar que, como en cualquier procedimiento administrativo, no bastaría la mera alegación genérica de ambas exigencias legales, sino que el interesado en hacerlas valer ha de emplear medios de prueba suficientes que las acrediten en todos los extremos a los que posteriormente aludiremos.”⁹

3.4.2.- Programa *ex ante* ou *ex post*

Sinalar tamén que a documentación achegada tanto no escrito do 4 de abril de 2024 como durante o procedemento administrativo por OHLA é, fundamentalmente, a seguinte:

Documento Política de cumprimento en materia de competencia, de data outubro de 2021. Aprobada en consello do 10 de novembro de 2021. Sen revisión. Doc. n.º 4 dos achegados coa “Solicitud de inaplicación” da prohibición de contratar presentada por escrito do 4 de abril de 2024 e Doc. n.º 2 dos achegados coa Proposta definitiva de compromisos para a Terminación Convencional do expediente sancionador presentada por escrito do 31 de marzo de 2023.

Guía de cumprimento en materia de competencia, de data xaneiro 2022. Aprobada en consello de xaneiro 2022. Sen revisión. Doc. n.º 5 dos achegados coa “Solicitud de inaplicación” da prohibición de contratar presentada por escrito do 4 de abril de 2024 e Doc. n.º 1 dos achegados coa Proposta definitiva de compromisos para a Terminación Convencional do expediente sancionador presentada por escrito do 31 de marzo de 2023.

Avaliación de riscos de competencia. Sen data. Doc. n.º 6 dos achegados coa “Solicitud de inaplicación” da prohibición de contratar presentada por escrito do 4 de abril de 2024.

⁸ Resolución de data 22 de novembro de 2021 ditada no asunto n.º V-100/2018 Aerobús

⁹ Recomendación da Xunta Consultiva de Contratación Pública do Estado de 10 de xuño de 2021, sobre a aplicación do artigo 72.5 da Lei 9/2017, de 8 de novembro, de Contratos do Sector Público, pola que se traspoñen ao ordenamento xurídico español as Directivas do Parlamento Europeo e do Consello 2014/23/UE e 2014/24/UE, de 26 de febreiro de 2014.



Matriz de riscos e mecanismos de control. Sen data. Doc. n.º 7 dos achegados coa "Solicitud de inaplicación" da prohibición de contratar presentada por escrito do 4 de abril de 2024.

Relación das funcións do director de cumprimento. Xaneiro 2022. Número de revisións 5. Doc. n.º 8 dos achegados coa "Solicitud de inaplicación" da prohibición de contratar presentada por escrito do 4 de abril de 2024.

Catalogación e detección de incumprimentos normativos. Mayo 2022. Número de revisións 2. Doc. n.º 9 dos achegados coa "Solicitud de inaplicación" da prohibición de contratar presentada por escrito do 4 de abril de 2024.

Modelo de acordo de concorrencia en UTE a licitacións de OHLA. Sen data. Doc. n.º 10 dos achegados coa "Solicitud de inaplicación" da prohibición de contratar presentada por escrito do 4 de abril de 2024 e Doc. n.º 5 dos achegados coa Proposta definitiva de compromisos para a Terminación Convencional do expediente sancionador presentada por escrito do 31 de marzo de 2023.

Certificación emitida en relación coa formación impartida en materia de competencia o 15 de febreiro de 2022. Data 29 de marzo de 2023. Doc. n.º 3 dos achegados coa Proposta definitiva de compromisos para a Terminación Convencional do expediente sancionador presentada por escrito do 31 de marzo de 2023.

Certificado emitido pola sociedade Quid Business Solutions, encargada de xestionar e administrar a plataforma de formación Online da Escola Grupo OHLA. Data 29 de marzo de 2023. Doc. n.º 4 dos achegados coa Proposta definitiva de compromisos para a Terminación Convencional do expediente sancionador presentada por escrito do 31 de marzo de 2023.

A documentación achegada por OBRASCÓN HUARTE LAIN S.A. e a súa data de elaboración pódese observar no Cadro 1:

CADRO 1. Documentación achegada por OHLA



DENOMINACIÓN	APORTADO	DATA	REVISIÓN
Política de cumprimento en materia de competencia	4 de abril 2024 31 de marzo 2023	outubro de 2021	NON
Guía de cumprimento en materia de competencia	4 de abril 2024 31 de marzo 2023	xaneiro 2022	NON
Avaliación de riscos de competencia	4 de abril de 2025	sen data	NON
Matriz de riscos e mecanismos de control.	4 de abril de 2024	sen data	NON
Relación das funcións do director de cumprimento	4 de abril de 2024	xaneiro 2022	CINCO
Catalogación e detección de incumprimentos normativos	4 de abril de 2024	maio 2022	DOUS
Modelo de acordo de concorrencia en UTE	4 de abril de 2024 31 de marzo 2023	sin data	NONÑ
Certificación emitida en relación coa formación impartida	31 de marzo 2023	marzo 2023	X
Certificado emitido pola sociedade Quid Business Solutions	31 de marzo 2023	Marzo 2023	X

Conforme a ela habería que facer mención a que este é un programa en parte ex ante e en parte ex post, é dicir, de implementación en parte anterior e en parte posterior á apertura dun procedemento sancionador por parte da CGC. Este programa de cumprimento iníciase en parte antes da incoación do expediente sancionador S 14/2018 – Licitación urbanización de Consorcio Zona Franca de Vigo a OHLA (a data de incoación foi o 11 de febreiro de 2022) onde, tal como se dixo, conclúíuse co establecemento da prohibición de contratar á empresa OHLA no que respecta a calquera contrato de obras convocado por calquera Administración Pública no ámbito territorial da provincia de Pontevedra durante seis meses a contar desde a firmeza da Resolución. Hai que indicar que en termos xerais valóranse de forma máis positiva os programas ex ante, é dicir, aqueles adoptados e implementados antes da detección da infracción, tal como o recolle a Guía de Programas de Cumprimento Normativo da CNMC "(...) la CNMC normalmente valorará más positivamente un programa de cumplimiento eficaz ex ante que la promesa cierta de implantación o mejora de un programa de cumplimiento ex post." Neste sentido a CNMC manifestou na súa resolución de 6 de setembro de 2016, aprobada no Expte. S/DC/0544/2014, Mudanzas Internacionais, que: "Igualmente, esta Sala de competencia ha puesto de manifiesto que, si bien la adopción de medidas de cumplimiento una vez iniciada la instrucción de un expediente sancionador refleja formalmente la voluntad cumplidora de la empresa, el efecto real de tales medidas a efectos del respeto de la normativa de competencia solo podrá valorarse en fase de vigilancia de la resolución sancionadora, lo cual no impide que,



en función de las circunstancias del caso concreto, pueda ser considerado como elemento moderador de la sanción.”

Pero tamén os programas de cumprimento *ex post* poden ser obxectivo de valoración positiva cando son mostra da reacción efectiva da empresa en canto ten coñecemento de posibles actuacións ilícitas e cando o adopta como instrumento para corrixilos. Así a CNMC na resolución de 11 de maio de 2021, ditada no expediente Expte. S/DC/0627/18, Consultoras declarou que: “Tras la incoación de este expediente, en octubre de 2019, se adoptó formalmente un manual de prevención de riesgos en derecho de la competencia. El manual incluye metodología, prevención y análisis de riesgos; canal de denuncias, referencia al programa de clemencia, y protocolo de actuación de la unidad de cumplimiento y ante la CNMC u otras autoridades de competencia.” e que “El contenido de las medidas pone de manifiesto la voluntad cumplidora de INDRA en relación con la normativa de la defensa de la competencia.” Por último, na resolución de 19 de xullo de 2023, ditada no expediente Expte. S/00008/21, de Licitacións de material militar declara a CNMC que “En el presente expediente, SDLE, JPG y CASLI presentan programas de cumplimiento ex post, es decir, posteriores al conocimiento de la infracción por la autoridad de competencia.” e analiza a continuación cada un deses programas de cumprimento.

3.4.3.- Recoñecemento ou non dos feitos

Outro elemento que a CNMC valora na súa Guía de cumprimento é o recoñecemento dos feitos acreditados pola autoridade de competencia como unha evidencia do compromiso de cumprimento por parte da empresa infractora das normas de defensa da competencia. Neste sentido a CNMC na súa Guía nos supostos de Infracción moi grave constitutiva de cártel sinala que

“En el caso de que la empresa no se haya acogido al programa de clemencia en virtud de los artículos 65 y 66 de la LDC, su colaboración activa y eficaz con la CNMC desde el inicio de una investigación junto con el reconocimiento de los hechos constatados por la CNMC, constituye evidencia del compromiso de la empresa con el cumplimiento de las normas de defensa de la competencia, pudiendo ser considerado a los efectos de atenuar su responsabilidad”¹⁰.

¹⁰ Subliñado que non existe no documento orixinal.



Así mesmo, en relación cos programas de cumprimento *ex post*, volve a CNMC a reiterar esta mesma regra ao afirmar na Guía que:

“La CNMC valorará si el diseño de dicho programa de cumplimiento o de su mejora, así como su colaboración activa y eficaz durante el procedimiento, incluyendo el reconocimiento de los hechos, se acomoda a las consideraciones expuestas en esta guía respecto a la eficacia de este tipo de programas a los efectos de una posible modulación de la sanción en el expediente sancionador en curso, sin perjuicio del artículo 72.5 de la LCSP.”

Neste caso a empresa OHLA non só non recoñece os feitos senón que manifesta reiteradamente que non cometeu actuación anticompetitiva algunha.

Así o declara no seu escrito de “contestación ao requirimento de información” da SUBDIC de data do 26 de decembro de 2024 ao afirmar que

“(…) esta parte ha defendido y acreditado durante el Procedimiento sancionador tramitado en vía administrativa que (i) no ha realizado, como persona jurídica, ninguna conducta que considere que pueda ser reprochable desde una perspectiva jurídica, y que (ii) tampoco ha detectado la comisión, por parte de ninguna persona física empleada por esta parte y que haya tenido relación con los hechos objeto de investigación en el procedimiento sancionador, de ninguna infracción de la normativa de competencia.”

e repíteo na súa demanda de recurso contencioso administrativo fronte á Resolución de 6/2023 da CGC ditada no expediente S/14/2018, ao manifestar que: “115. contrario de lo expuesto por la CGC en la Resolución, la actuación de OHLA ha sido conforme a la legalidad ya que la constitución de una UTE con Avan respondía a una legítima estrategia empresarial” Mesmo un dos puntos básicos do seu escrito de demanda englóbase baixo a denominación de “La licitud de la conducta de OHLA” (puntos 142 a 148)

3.4.4.- Sentenza do Tribunal Xeral do 2 de outubro de 2024

É necesario facer referencia a esta sentenza¹¹ que, aínda sen ser firme, establece importantes indicacións sobre os requisitos que deben de acreditar os programas de cumprimento normativo para os efectos de levantar unha prohibición de contratar. No asunto analizado pola sentenza o demandante consideraba que adoptara as medidas correctoras suficientes e que

¹¹ Sentenza do Tribunal Xeral do 2 de outubro de 2024, VC/EU-OSHA, T-126/23, EU:T:2024:666.



mesmo desde o ano 2018 non incorrera en ningunha práctica anticompetitiva o que, segundo el, demostraba que o sistema de cumprimento que establecera tiña a fiabilidade requirida. Con todo, a sentenza, despois de analizar as medidas correctoras alegadas polo operador económico, considerou que devandito programa non era o suficientemente adecuado para demostrar a súa eficacia.

Así dispón nos apartados 71 e 72 que

“(…) a persoa ou entidade de que se trate non pode limitarse a probar a adopción de novas normas internas ou o establecemento de novas entidades, senón que debe demostrar a súa aplicación e a súa eficacia, que son as únicas capaces de «corrixir» un comportamento que efectivamente se produciu, ata o punto de xustificar unha exclusión. Por tanto, non pode reprocharse á EU-OSHA impoñer á demandante, ao esixir tales probas, un nivel de proba desmesurado e desproporcionado, con máis motivo que, como cabe lembrar, o motivo de exclusión en cuestión baséase nun elemento esencial da relación entre o adxudicatario do contrato e o poder adxudicador, a saber, a fiabilidade do primeiro, na que se funda a confianza que o segundo deposita nel (véxase a sentenza do 21 de decembro de 2023, Infraestruturas de Portugal e Futrifer Indústrias Ferroviárias, C-66/22, EU:C:2023:1016, apartado 76 e xurisprudencia citada).

72 No caso de autos, a demandante presentou probas para demostrar que adoptou as seguintes medidas correctoras:

- unha investigación interna;
- o cesamento das persoas implicadas na conduta;
- un programa de cumprimento;
- o seguimento e a actualización do programa de cumprimento;
- a mellora da canle de denuncias;
- a existencia de comités de xestión e prevención de riscos;
- a adopción de políticas e procedementos en materia de ética,
- e a formación dos empregados.”



3.4.5.- Recomendación da Xunta Consultiva de Contratación Pública do Estado do 10 de xuño de 2021.

A xa citada Recomendación establece os requisitos que, en relación coas medidas adoptadas a efectos da aplicación do artigo 72 da LCSP, deben de concorrer para a súa aplicación e que son:

1º) requisito de idoneidade: “a medida debe ser apropiada para previr e responder ante condutas como a sancionada. Neste sentido, non permitirían a aplicación da norma aquelas medidas que, ben pola súa excesiva inconcreción ou ben pola súa distancia cos feitos que motivan a imposición da sanción ou da condena xudicial, non resulten adecuadas para evitar, na medida do posible, que esas condutas ilícitas volvan producirse en diante. Debe existir unha relación directa e patente entre a conduta sancionada e a finalidade das medidas que se adoptaron. Doutro xeito non caberá a aplicación do precepto. Tal relación de idoneidade debe resultar de modo inequívoco da documentación achegada polo interesado.”;

2º) requisito de temporalidade: “(...) as medidas deben ser posteriores á comisión da infracción sancionada. Obviamente, esta circunstancia exclúe todas aquelas medidas que fosen coetáneas ou anteriores á comisión da infracción cando resulte patente que non se demostraron obxectivamente indicadas para evitala. Neste sentido, resulta imprescindible que o interesado defina temporalmente a aplicación de cada unha das medidas que xulgue meritorias para xustificar a non declaración da prohibición de contratar.”, e

3º) requisito de aplicabilidade: “as medidas non se deben cingir a ser unha mera descrición de comportamentos esperables, desexables ou esixidos imperativamente pola lei, senón que, de conformidade coa finalidade da norma, deben ser aplicadas de forma efectiva e fiable co fin de contribuír a evitar a comisión futura de infraccións como a que se sancionou e que dá lugar á posible existencia dunha prohibición de contratar. Parece evidente que, se a lei permite recuperar a fiabilidade e honorabilidade perdidas para os efectos de contratar co sector público, perda que a Directiva 24/2014/UE destaca como fundamento da imposición dunha prohibición de contratar, é porque se adoptou unha



conduta dilixente tendente a reparar o dano e a evitar a comisión de infraccións como a que provocou a súa perda, non podendo ser suficiente para estes efectos con meras medidas xerais. Outra conclusión convertería este precepto en estéril e inútil.” (...) A medida debe ser aplicada realmente na entidade sancionada. (...) Neste sentido tamén cabería calquera outro medio de proba do que se poida deducir, sen xénero de dúbida, que a medida se aplica na práctica, aínda que non un mero informe sen ulterior declaración para o efecto ou a simple achega de documentación da que non se deduza a súa eficacia interna para o operador económico.”

3.4.6.- Resolucións do Tribunal Catalán de Defensa da Competencia do 22 de novembro de 2021 e do 26 de xullo de 2023.

Nestas resolucións o Tribunal Catalán de Defensa da Competencia da Autoridade Catalá de Defensa da Competencia (ACCO)¹² examinou as solicitudes presentadas por empresas para a revisión das prohibicións de contratar impostas ás mesmas en resolucións da devandita autoridade autonómica da competencia e en ambas a ACCO denegouna por entender que non cumprían con todos os requisitos establecidos no artigo 72.5 da LCSP. Os criterios recolleitos nesas resolucións, polo seu carácter exhaustivo e concreto, van ser tidos en conta por este Pleno para os efectos de valorar a solicitude presentada pola empresa OHLA.

A empresa OHLA, no seu escrito de “solicitude de inaplicación” da prohibición de contratar do 4 de abril de 2024, tamén fai mención á Resolución do 7 de marzo de 2024 da ACCO¹³ como exemplo de aplicación de levantamento da prohibición de contratar imposto por unha Autoridade Autonómica a vestir da efectividade de determinados programas de cumprimento da normativa de Dereito da competencia. Sen embrago trátase dun suposto totalmente estraño ao que agora examinamos xa que a empresa que se viu eximida da prohibición de contratar foi por acollerse ao programa de clemencia, algo que a empresa OHLA non fixo no expediente S14/2018-LICITACIÓN URBANIZACIÓN ZONA FRANCA VIGO. Nesta Resolución do 7 de marzo de 2024 a ACCO afirma que:

“iii) El artículo 72.5 de la LCSP dispone que la prohibición de contratar no se aplicará a aquellas empresas solicitantes de exención del pago de la multa que se hayan acogido al programa de clemencia, y de forma concordante, el artículo 65.4 de la LDC establece

12 Resolucións do 22 de novembro de 2021 ditada no asunto n.º V- 100/2018, Aerobús e do 26 de xullo de 2023 ditada no asunto n.º V- 100/2018 bis – V 102/2019, Aerobús.

13 Resolución do 7 de marzo de 2024 dictada no expediente n.º 101/2018 - L9/L10 Metro.



que “la exención prevista en el apartado 1 comprenderá también la de la prohibición de contratar prevista en el artículo 71 de la Ley 9/2018, de 8 de noviembre, de contratos del sector público”.

De conformidade co anterior, SIEMENS SA e SIEMENS RAIL AUTOMATION SA exímense da aplicación da prohibición de contratar do artigo 71.1.b) da LCSP.”

Nas resolucións do 22 de novembro de 2021 e do 26 de xullo de 2023 a ACCO, como tamén fixo a SUBDIC neste expediente, acordou a necesidade de establecer unha serie de indicadores para os efectos de considerar se era adecuado e eficaz o programa de cumprimento que achegaran as empresas para os efectos da revisión da prohibición de contratar. A fixación deses indicadores servirá á autoridade de competencia para que, unha vez examinada a documentación achegada polo propio operador económico e a que achega a requirimento da autoridade, se pode acreditar ou non que existen na empresa instrumentos adecuados, apropiados, concretos, idóneos, realmente implementados e eficaces, apropiados para evitar futuras infraccións e que demostren a vontade real da empresa no cumprimento da normativa de competencia.

Tamén sinala a ACCO que “(...) no existe un único modelo de programa de cumplimiento válido para la totalidad de los operadores, de manera que cada empresa tiene que adecuar su programa a sus características, como el sector de actividad en que actúa, la dimensión, recursos o la exposición a los riesgos reales o potenciales, en este caso, para la competencia”¹⁴. E lembra que a carga da proba relativa á implantación de medidas técnicas, organizativas e de persoal concretas e adecuadas para evitar ou detectar e reaccionar ante novas infraccións, corresponde, de conformidade co artigo 72.5 da LCSP ás empresa que pida a revisión da prohibición de contratar imposta¹⁵.

Nestas resolucións valorouse o recoñecemento dos feitos por parte da empresa incoada, e a colaboración plena na investigación e achega de probas directas da participación na conduta infractora,

3.5.- ACREDITACIÓN POR OHLA DA ADOPCIÓN DE MEDIDAS TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS E DE PERSOAL APROPIADAS PARA EVITAR A COMISIÓN DE FUTURAS INFRACCIÓNS ADMINISTRATIVAS.

¹⁴ Resolución da ACCO do 22 de novembro de 2021 ditada no asunto n.º V- 100/2018, Aerobús

¹⁵ Resolucións da ACCO do 22 de novembro de 2021 ditada no asunto n.º V- 100/2018, Aerobús e do 26 de xullo de 2023 ditada no asunto n.º V- 100/2018 bis – V 102/2019, Aerobús.



Como sinalamos, para os efectos de valorar se o programa de cumprimento normativo presentado por OHLA é adecuado, suficiente, actualizado e eficaz para a finalidade pretendida de evitar a eventual comisión de futuras infraccións administrativas en dereito da competencia, é preciso ter en conta unha serie de indicadores que a SUBDIC determina no seu “requirimento de información” de data 22 de novembro de 2024 como necesarios para acreditar a suficiencia na adopción de medidas técnicas, organizativas e de persoal implantadas.

Como vimos e segundo dispón o art. 72.5 da LCSP, a carga da proba relativa á implementación destas medidas técnicas, organizativas e de persoal que sexan concretas e apropiadas para evitar ou detectar e reaccionar ante novas infraccións incumbe ao interesado, xa que a el lle corresponde acreditarlas, como sinalou a ACCO na súa Resolución de data 22 de novembro de 2021¹⁶.

O informe da SUBDIC de data 12 de febreiro de 2025 conclúe indicando que as medidas técnicas, organizativas e de persoal adoptadas por OHLA para evitar a comisión de futuras infraccións administrativas resultan insuficientes e non teñen entidade suficiente como para acordar o levantamento da prohibición de contratar imposta, polo que propuxo ao Pleno CGC a non exención ou modulación da mesma ao non concorrer o segundo dos requisitos previsto no artigo 72.5 LCSP.

A SUBDIC sinalou no seu “requirimento de información” de data 22 de novembro de 2024 que, para o cotexo e exame de documentación achegada pola empresa a fin de comprobar a suficiencia na adopción de medidas técnicas, organizativas e de persoal implantadas, valoraríanse os seguintes aspectos relacionados coa implantación de programas de cumprimento normativo ou programas *de compliance* que son: 1) investigacións internas realizadas ao obxecto de esclarecer os feitos obxecto do expediente S 14/2018, 2) medidas disciplinarias contra o persoal implicado nas condutas, 3) programa de cumprimento, 4) canle de denuncias, 5) comités ou supervisor de xestión e prevención de riscos, 6) adopción de procedementos e políticas en materia de ética, 7) requisitos que debe satisfacer a formación

¹⁶ Resolución de data 22 de novembro de 2021 ditada no asunto n.º V-100/2018 Aerobús. Como vimos, nesta Resolución a ACCO cita a Recomendación da Xunta Consultiva de Contratación Pública do Estado do 10 de xuño de 2021, sobre a aplicación do artigo 72.5 da LCSP que se refire á necesidade de acreditación dos requisitos legais esixidos: “A LCSP é moi clara á hora de esixir a acreditación das dúas condicións que establece. Neste caso, o termo acreditación ten un contido técnico-xurídico que o identifica coa proba de tales circunstancias. Neste sentido, é importante destacar que, como en calquera procedemento administrativo, non bastaría a mera alegación xenérica de ambas as esixencias legais, senón que o interesado en facelas valer ha de empregar medios de proba suficientes que as acrediten en todos os extremos aos que posteriormente aludiremos.”



dos empregados, 8) medidas para favorecer a competencia na contratación laboral, 9) información adicional sobre sancións e prohibicións de contratar impostas por autoridades de competencia. (Folio 715 a 719). Para iso enviou á empresa os indicadores referidos nesa relación nunha táboa anexa. (Folios 724 a 726)

1. Investigacións internas realizadas ao obxecto de esclarecer os feitos obxecto do expediente S 14/2018.

A posta en marcha dunha investigación interna dentro da empresa unha vez que esta ten coñecemento da existencia do expediente sancionador, iniciado coa finalidade de esclarecer os feitos e determinar a orixe da situación que podería ser a causa desa actuación ilícita, pódese considerar como unha medida correctora moi adecuada que mostra esa vontade da empresa de coñecer, emendar, rectificar e evitar no futuro a comisión deses feitos.

A pesar do anterior, a empresa OHLA non proporcionou á CGC información algunha sobre a investigación interna que afirma realizar. Só declara na súa "contestación ao requirimento de información" que "(...) esta parte levou a cabo una investigación en el seno de su propia organización para analizar y esclarecer los hechos objeto del Procedimiento sancionador. La existencia y el resultado de dicha investigación interna se evidencian en las consideraciones, manifestaciones y acreditaciones proporcionadas por esta parte durante toda la tramitación de dicho Procedimiento sancionador en vía administrativa" (Folio 739).

Non achega documentación nin máis información sobre iso. Así, sobre esa "investigación interna" que indica a empresa realizar, non achega documentación nin acredita:

- a) en que data tivo lugar,
- b) cal foi o procedemento seguido,
- c) cal foi o ámbito da investigación,
- d) cales foron os recursos asignados para a devandita investigación,
- e) quen foron as persoas encargadas de levala a cabo,
- f) cales son as consecuencias extraídas da mesma nin a comunicación que se fixo dos seus resultados aos empregados e á dirección.



Nada disto foi documentado nin acreditado por OHLA a pesar de ser requirido expresamente pola SUBDIC (Folios 715-716).

A CGC carece de información algunha sobre aspectos esenciais da investigación que a empresa afirma realizar. Así a CGC descoñece, xa que OHLA non lle facilitou nin información nin documentación, a duración desta investigación, a súa data de inicio e finalización, o procedemento empregado, cales foron os recursos empregados (materiais e humanos), os resultados da devandita investigación e a comunicación que deses resultados se trasladaron aos empregados e aos directivos. Ademais, non se acredita que esa investigación servise para identificar o problema causante da infracción, nin os procesos ou persoas involucradas nin a adopción de medidas concretas para evitar que se reproduza. Por iso, para os efectos de evitar ou detectar e reaccionar ante novas infraccións da normativa *anti-trust*, non pode apreciar este Pleno diferenza algunha entre a investigación interna que a empresa OHLA comunicou á CGC que realizara e o non realizar investigación algunha.

Polo anterior, non pode considerarse que esa investigación interna que OHLA declara realizar, poida considerarse como unha medida correctora eficaz nin serve para acreditar a firme vontade de corrixir a situación e evitar que esta se volva a reproducir. Debemos sinalar que non é efectivo un “Programa de Defensa da Competencia” cando as medidas no contempladas non se aplican e aparecen tan só como unha mera descrición de comportamentos sen que realmente se empreguen.

A importancia da execución efectiva dunha investigación interna por parte dunha empresa investigada nun expediente sancionador por incumprimento da LDC como medida para acreditar a vontade cumpridora dunha empresa en relación coa normativa da defensa da competencia, destácaa a CNMC na súa Resolución do 11 de maio de 2021 ditada no expediente S/DC/0627/18, CONSULTORAS. Nela resalta o labor dunha das empresas (INDRA), e considera que as súas actuacións cumpriron as esixencias para ser valoradas como circunstancia atenuante en consonancia coa Guía de cumprimento publicada pola CNMC. Entre as medidas adoptadas por esa empresa unha delas foi a da posta en marcha dunha investigación interna efectiva e acreditada ante a CNMC, que proporcionou información da actuación de INDRA e implicou medidas reactivas fronte ao persoal. Así sinala a CNMC que:



"INDRA describiu tamén, en relación con este expediente concreto e unha vez tivo acceso aos documentos do expediente, a posta en marcha dunha investigación interna na empresa"

"(...) a empresa, tras a PR, revisou de novo a investigación interna efectuada por se puidese existir algún email, documento, ou indicio adicional que achegar en relación a manipulación na licitación na que participou, pero non o atopou."

"Analizados os feitos e alegacións realizadas pola empresa esta Sala puido verificar que INDRA, tras acceder aos documentos do expediente relativos á súa participación no ilícito, puxo en marcha unha auditoría interna que detectou a existencia da conduta imputada pola DC e achegou documentación nova (...)"

A Xurisprudencia tamén manifesta que os procesos de adopción de medidas correctoras por unha empresa aprobadas coa finalidade de corrixir condutas anticompetitivas, se a empresa proporciona insuficiente información sobre a investigación interna que levou a cabo, pode ser considerado como causa de rexeitamento das devanditas medidas correctoras ou de *self cleaning*. Así o declara a sentenza do Tribunal Xeral do 2 de outubro de 2024¹⁷ ao afirmar que:

"74. Segundo os considerandos 57 a 61 da Decisión impugnada, a EU-OSHA considera que o plan de acción comunicado pola demandante para acreditar a posta en marcha dunha investigación interna non proporciona información algunha do momento en que a investigación tivo lugar, o procedemento seguido, o ámbito da investigación, os recursos asignados a esta ou a persoa que a levou a cabo e o seu grao de autoridade. Do mesmo xeito, a EU-OSHA considera que a demandante tampouco informou sobre os resultados da investigación e, en particular, sobre as medidas adoptadas por mor desta, o nivel de responsabilidade asegurado, as consecuencias extraídas e, por último, a comunicación dos seus resultados aos empregados e á dirección. Como consecuencia do anterior, a EU-OSHA conclúe que, aínda que é certo que a realización dunha investigación interna pode ser un medio adecuado para identificar a orixe da conduta, no presente caso, a falta de información sobre os aspectos anteriormente mencionados impide considerala unha medida correctora en toda regra."

2.- Medidas disciplinarias contra o persoal implicado nas condutas

¹⁷ Sentenza do Tribunal Xeral do 2 de outubro de 2024, VC/EU-OSHA, T-126/23, EU:T:2024:666.



A investigación interna que a empresa desenvolve como parte dun programa de cumprimento e como mecanismo de reacción temperá ante a aparición de indicios de prácticas colusorias no marco dun expediente sancionador incoado por unha autoridade de competencia, ademais de servir para acreditar a firme vontade de cumprimento pola empresa, é o instrumento básico para a aplicación das medidas disciplinarias que OHLA contempla no documento “Política de Cumprimento en materia de competencia”, achegado pola propia empresa na súa “solicitud de inaplicación” da prohibición de contratar. Nela afirma que:

“El incumplimiento de lo dispuesto en la presente Política podrá implicar, de acuerdo con la legislación local aplicable en cada región, graves consecuencias para el Grupo, como, entre otras, la imposición de multas, la limitación de la capacidad de contratar con la Administración Pública o posibles reclamaciones de daños y perjuicios a cualquiera de las sociedades del Grupo OHLA y/o sus directivos.

Asimismo, el Grupo OHLA podrá llevar a cabo la aplicación de las oportunas medidas sancionadoras (incluyendo, en su caso, el despido) sobre cualquier empleado y/o directivo que realice cualquier infracción contraria a la libre competencia, de acuerdo con las distintas legislaciones en materia laboral aplicables.” (Folio 665)

No seu escrito de “contestación ao requirimento de información” da SUBDIC a empresa OHLA manifesta que a mesma

“(…) (ii) tampoco ha detectado la comisión, por parte de ninguna persona física empleada por esta parte y que haya tenido relación con los hechos objeto de investigación en el procedimiento sancionador, de ninguna infracción de la normativa de competencia. Por ello, no ha considerado necesario adoptar ninguna medida interna de índole correctiva, sancionadora y/o disciplinaria” (folio 739)

Polo que non adoptou ningunha medida interna de índole correctiva, sancionadora e/ou disciplinaria. Como sinala a SUBDIC

“(…) o cumprimento da normativa de defensa da competencia implica a vontade firme de colaboración e de recoñecemento dos feitos co máximo nivel de implicación, o cal non se aprecia á vista do comunicado por OHLA o 26.12.2024. Por tanto, con respecto a estes indicadores os compromisos achegados resultan insuficientes.



O cumprimento de cumprimento normativo e o seu mantemento implica a reacción da empresa cara ao seu persoal segundo o comportamento que teñen con relación ao cumprimento da normativa da competencia. En relación coa existencia dun incidente en materia de *compliance*, tense que comprobar a actuación dos responsables da organización e as mensaxes que desde ela se emiten, deste xeito garántese a permeabilidade das actuacións e a interacción entre o equipo involucrado e a función de *compliance*.” (Folio 760)

A empresa OHLA afirma que non adoptou medida disciplinaria algunha ao non detectar a comisión de infracción da normativa de competencia por ningunha persoa física da empresa e iso tras levar a cabo unha investigación interna. Pero, como sinalamos, a empresa OHLA, a pesar do “requirimento de información” da SUBDIC, non achegou documentación ou información algunha á CGC sobre a devandita investigación interna polo que este Pleno descoñece absolutamente todo sobre a mesma e, por tanto, descoñece tanto os motivos que levan á empresa á conclusión de considerar que non se produciu a comisión de infracción algunha das prácticas contrarias á competencia por parte do seu persoal como a aplicación efectiva que puidese facer a empresa dos instrumentos internos de control que declara que existen para poder chegar a esa conclusión.

Ante a existencia dun incidente que esixiría a aplicación das normas de *compliance* da empresa, non pode comprobar este Pleno cal foi a reacción de OHLA, nin sequera se existiu esa reacción.

OBRASCÓN HUARTE LAIN S.A. a pesar de declarar que a “Política de cumprimento en materia da competencia” do Grupo OHLA é de obrigado cumprimento para todo o persoal, ante a incoación dun expediente sancionador por unha autoridade de competencia non pode acreditar nin mostrar a adopción de medida reactiva algunha de investigación sobre a actuación do persoal, nin sequera cando é a propia empresa a que solicita o levantamento da prohibición de contratar e a ela corresponde a carga da proba relativa á implantación das medidas técnicas, organizativas e de persoal concretas e adecuadas para evitar ou detectar e reaccionar ante novas infraccións, de conformidade co previsto no artigo 72.5 da LCSP.

Estraño é solicitar a este Pleno deixar sen efecto a prohibición de contratar e cando corresponde á empresa acreditar a implantación efectiva dun programa de cumprimento non achegar documentación que xustifiquen esa solicitude, nin tan sequera cando a mesma é requirida pola CGC. Non pode iso nada mais que facer dubidar a este Pleno da aplicación



efectiva do programa de cumprimento por OBRASCÓN HUARTE LAIN S.A. e da existencia dunha verdadeira integración da cultura de cumprimento normativo na empresa.

Como sinala a SUBDIC no seu Informe VPR 1/2024 de Vixilancia Parcial da Resolución R 6/2023 do 12 de febreiro de 2025 "(...) a falta de reacción por parte de OHLA ante o incumprimento da LDC tras a notificación da resolución R 6/2023 ditada o 27.09.2023 polo Pleno da Comisión Galega da Competencia pon en dúbida a existencia dunha verdadeira implicación efectiva da empresa; o que sería esixible co fin de asegurar a eficacia do programa de cumprimento na toma de medidas disciplinarias cara a traballadores e/ou cargos directivos que incumpran as normas de competencia, unha esixencia que se refire non só ao articulado do programa de cumprimento, senón á vontade real de aplicación desta unha vez se detectaron casos de incumprimento da normativa sobre competencia" (folio 762)

Non abonda con que a empresa declare no seu documento "Política de cumprimento en materia de competencia" a aplicación das oportunas medidas sancionadoras (incluíndo o despedimento) sobre calquera empregado e/ou directivo que realice calquera infracción contraria á libre competencia (Folio 665) ou que no documento "Funcións e responsabilidades sobre cumprimento normativo no Grupo OHLA" afirme que

"Todas las personas trabajadoras del Grupo OHLA, personal de Alta Dirección y Directivos incluidos, están obligados a conocer, respetar y cumplir el cuerpo normativo interno del Grupo (Políticas, Normas, Procedimientos, etc.)." (Folio 695)

"La detección de un incumplimiento normativo o incidencia se realizará normalmente: a) Por el responsable de un área, tanto operativa como corporativa." (Folio 696)

ou que mesmo a empresa é o inciso 43 (vii) do escrito coa "solicitud de inaplicación" da prohibición de contratar ao indicar que entre os elementos dos que se compón o programa de defensa da competencia de OHLA atópase que:

"Cualquier incumplimiento que pueda cometer, por acción u omisión, cualquier trabajador, especialmente cuando contravenga la normativa interna, deberá ser puesto en conocimiento inmediato de la Dirección General de Recursos Corporativos, y, en casos de incumplimiento del Código Ético y/o de la política de cumplimiento en materia de competencia, de la Dirección Cumplimiento, quienes, tras la investigación de los hechos, determinarán y calificarán los mismos y, una vez confirmados como incumplimientos,



adecuando la correcta tipicidad de los mismos, aplicará el régimen sancionador correspondiente en los términos establecidos en la norma sobre Cumplimiento Normativo. Se adjunta como **documento número 9** la catalogación y detección de incumplimientos normativos.” (Folio 577)

Cando os feitos constatados por este Pleno son os da ausencia dunha actividade reactiva por parte da empresa que pon en dúbida a existencia dunha verdadeira implicación efectiva da mesma e evidenciaría unha falta de interese real de integrar o cumprimento da normativa de defensa da competencia na cultura corporativa da empresa.

3.- Programa de cumprimento.

Como sinala a CNMC na súa Guía, os programas de cumprimento

“Son ferramentas que permiten aos operadores económicos previr, detectar e reaccionar de maneira temperá ante condutas ilícitas, susceptibles de xerar responsabilidade penal e administrativa e afectar á súa reputación. Entre estas condutas inclúense as prácticas contrarias ás normas da defensa da competencia cuxa infracción xera un rexeitamento social en aumento polo seu prexuízo ao benestar do conxunto da sociedade. Igualmente, os programas de cumprimento poderían incentivar e reforzar a colaboración das empresas coa CNMC no marco do programa de clemencia previsto nos artigos 65 e 66 da LDC.

Para que sexan verdadeiramente efectivos, os programas de cumprimento deben garantir, a través do establecemento claro de parámetros de conduta e da posta en práctica das medidas organizativas para o seu desenvolvemento, a existencia dun verdadeiro compromiso de cumprimento que se traslade ao proceso de toma de decisións cotiás tanto das persoas físicas que, en nome ou representación de feito ou de dereito da empresa, participan no tráfico mercantil, como do conxunto de traballadores da empresa, permitindo que, desde o ámbito das súas respectivas funcións, detecten ou preveñan prácticas restritivas da competencia. Así configurado, un programa de cumprimento debería constituírse nunha manifestación da cultura de traballo respectuosa coa normativa da persoa xurídica, traducida en forma de códigos éticos, políticas e procedementos derivados, controis para contrastar o seu correcto funcionamento, canles de denuncia interna e externa, etc... que, no seu conxunto,



reflictan o propósito firme de cumprimento na forma de traballar do conxunto organizativo.”¹⁸

OHLA no seu escrito coa “solicitud de inaplicación” da prohibición de contratar argumenta no inciso 43 que:

“El programa de defensa de la competencia de OHLA es extenso y detallado y, en particular, se compone de los siguientes aspectos:

(i) Política de cumplimiento en materia de competencia: refuerza el compromiso de OHLA en la prevención de actuaciones contrarias a la libre competencia y en la creación de un entorno competitivo acorde con las legislaciones aplicables. Esta política fue aprobada por el Consejo de Administración de OHLA en noviembre de 2021 y está disponible, tanto en la intranet a disposición de todos los trabajadores para su obligado cumplimiento, como en la propia página web de OHLA¹⁵. Para mayor detalle, esta política se adjunta como **documento número 4**.

(ii) Guía de cumplimiento en materia de competencia: describe los principales aspectos, recomendaciones y pautas de comportamiento en relación con la normativa de competencia. Fue aprobada por el Consejo de Administración del grupo en enero de 2022 y se adjunta como **documento número 5.**” (Folio 574)

Así mesmo, tamén declara que

“(…) cabe indicar que OHLA dispone de un programa de cumplimiento normativo, vigente y eficaz **el cual reevalúa frecuentemente** y cuyo objeto es, en efecto, evitar la eventual comisión de futuras infracciones administrativas.” (Folio 573)¹⁹

Respecto de eles debemos de indicar que:

a) Como vimos no Cadro 1 desta Resolución, o documento “Política de cumprimento en materia de competencia” é de data outubro de 2021 e nunca se revisou nin se actualizou e o documento “Guía de cumprimento en materia de competencia” é de data xaneiro 2022 e tampouco foi revisado. Esta documentación achégase con data 4 de abril de 2024

¹⁸ “Guía de programas de cumplimiento en relación coa defensa da competencia”, CNMC páxinas 5 e 6.

¹⁹ Énfase engadido



e, posteriormente, o 26 de decembro de 2024 OHLA contesta o "requirimento de información" da SUBDIC.

Non existe, por tanto, nin revisión, nin actualización nin mellora periódica do programa de cumprimento específico na área do dereito de defensa da competencia da empresa OHLA desde outubro de 2021 a pesar de ser esta medida de revisión, como indica a Guía da CNMC, un dos indicadores para examinar a eficacia dun programa de cumprimento²⁰.

Como consecuencia desa falta de revisión e actualización tampouco OHLA cumpre o compromiso que en outubro de 2021 asumira no seu documento "Política de cumprimento en materia de competencia" de que o mesmo sería "(...) obxecto de revisión e mellora continua, especialmente cando as circunstancias normativas, sociais, empresariais ou de calquera outra índole así o requiran." (folio 665)

Tampouco cumpre a empresa o compromiso que asumira en xaneiro de 2022 no seu documento "Guía de cumprimento en materia de competencia" cando declaraba que "A presente Guía deberá ser obxecto de revisión periódica e/ou modificación, se é preciso, co obxectivo de promover a revisión e mellora continua da mesma" (Folio 669).

Por tanto, non é certa a rotunda declaración realizada pola empresa no seu escrito de "solicitud de inaplicación" da prohibición de contratar cando afirma que "(...) dispón dun programa de cumprimento normativo, vixente e eficaz **o cal reevalúa frecuentemente** (...)". (Folio 573)²¹ xa que non o acreditou.

b) A Matriz de coñecemento do documento "Guía de cumprimento en materia de competencia" só define a categoría de persoal "Operario cualificado" (Folio 667) sen que resulte acreditado o seu coñecemento polo resto de categorías de persoal nin polo persoal directivo o que impide concluír, como sinala a SUBDIC, que a comunicación circulase á totalidade do persoal da empresa, tampouco constan evidencias de que ditos documentos fosen comunicados ás filiais do grupo, nin consta en ningún caso a aceptación/adhesión dos traballadores ao citado programa.

²⁰ "Guía de programas de cumprimento en relación coa defensa da competencia", CNMC páxina 20. As í sinala esta Guía como un exemplo de indicador para examinar a eficacia dun programa de cumprimento "A súa compañía leva a cabo unha revisión, actualización e mellora periódica (de carácter polo menos anual) do seu programa de cumprimento específico na área do dereito de defensa da competencia?".

²¹ Énfase engadida



De acordo con isto, a diferenza do que é esixible a un programa de cumprimento eficaz, o programa presentado por OHLA tan só acredita que determinados traballadores da empresa eran destinatarios dos principais aspectos, recomendacións e pautas de comportamento en relación coa normativa de competencia, sen que se acheguen exemplos de comunicacións nin *canal de contidos back* en forma de resultados (consultas, denuncias,..) o cal resulta insuficiente para concluír sobre a eficacia do programa.

c) A empresa non identificou o autor do programa de cumprimento na súa "solicitud de inaplicación" da prohibición de contratar, o que levou á SUBDIC a reclamálo na "solicitud de documentación" (Indicador 3.1) (Folio 716). Na súa resposta OHLA seguiu sen identificalo, xa que unicamente respondeu afirmando que:

"(...) habiendo realizado durante el plazo concedido las debidas gestiones y análisis internos para dar respuesta al Requerimiento de Información, concluye que no dispone de información adicional a la ya aportada a la CGC durante el procedimiento administrativo (...)" (Folio 739)

O que leva a considerar que OHLA, de acordo coas súas declaracións, non ten información algunha sobre quen foi o autor do programa de cumprimento da empresa, xa que non facilitou esa identificación no seu escrito de "solicitud de inaplicación" da prohibición de contratar e, ante o requirimento da mesma por parte da SUBDIC, declara que non dispón de información adicional. Con todo, a empresa OHLA nese escrito de "solicitud de inaplicación" da prohibición de contratar afirma, como un dos aspectos do seu programa de defensa da Competencia, a "(vi) Independencia e autonomía do responsable de diseño e control do Programa de Competencia (...)" (Folio 577), polo que sorprende a esta CGC que ese responsable sexa ignoto para a empresa.

A sentenza do Tribunal Xeral do 2 de outubro de 2024²², que desestimou un recurso no que uns dos motivos do mesmo era a apreciación das medidas correctoras aplicadas pola empresa, declarou que:

"(...) os documentos transmitidos pola demandante para demostrar o seu plan de acción de novembro de 2017 son un «documento interno» que leva esa data e detalla diversas medidas, que non inclúe unha indicación do seu autor nin

22 Sentenza do Tribunal Xeral do 2 de outubro de 2024, VC/EU-OSHA, T-126/23, EU:T:2024:666.



mentiona sequer a denominación da demandante, é unha presentación esquemática que reproduce esas medidas, coa mesma data e a denominación da demandante.”²³

d) A empresa dispón dun mapa de riscos e unha matriz de riscos e de mecanismos de control para avaliar os riscos en materia de competencia aos que se atopa exposta e define os controis necesarios para a súa mitigación. Para a valoración deste indicador revisouse a información facilitada relativa á implantación dun sistema de detección e avaliación de riscos.

Como sinala a SUBDIC a empresa OHLA manifesta contar cun mapa de riscos por cada división no que se identifican de forma específica as infraccións en materia de competencia e avalíanse, seguindo o modelo de valoración do grupo, en función da probabilidade de que a infracción en cuestión chegue a materializarse e do impacto que a infracción tería na empresa e no seu persoal. Adxunta como evidencias sobre o indicador o documento número 6 “Avaliación de riscos de competencia de OHLA.” E, así mesmo, para cada un destes riscos identificáronse os controis necesarios para a súa mitigación e a metodoloxía empregada para o tratamento das incidencias reportadas á Comisión de Auditoría e Cumprimento, responsable dos controis. Adxunta como **documento número 7** “Matriz de riscos e controis de OHLA.”

A CNMC na súa Guía²⁴ sinala que

“O mapa de riscos debería sinalar polo menos: (1) as áreas de negocio, os procesos de negocio e as persoas da organización máis expostas a posibles infraccións das normas de competencia; (2) a probabilidade de que a infracción en cuestión chegue a materializarse; e (3) o impacto que a infracción tería na empresa e no seu persoal (sancións á empresa, sancións dos directivos, reputación, prohibición de contratar coas administracións públicas, indemnizacións por danos e prexuízos, custos legais etc.)/ etc.).”

Con todo, OBRASCON HUARTE LAIN, S.A non sinala no mapa de riscos as áreas de negocio, os procesos de negocio e as persoas da organización máis expostas a posibles infraccións das normas de competencia, tal e como recomenda dita Guía.

²³ Subliñado que non existe na sentenza.

²⁴ “Guía de programas de cumprimento en relación coa defensa da competencia”, CNMC páxina 11.



A CMN sinala en Guía²⁵ que:

“O sistema de identificación de riscos e deseño de protocolos debe prever a súa constante actualización. Do mesmo xeito que sucede en relación coa formación, calquera acontecemento que implique novos riscos para a empresa ou organización (por exemplo, a adquisición dunha nova empresa ou negocio, un cambio accionarial ou de control, o desenvolvemento dunha nova liña de negocio ou dun novo mercado, un cambio de doutrina xurisprudencial etc.)/ etc.) aconsella a actualización do mapa de identificación de riscos e da matriz de controis.”

Con todo e á vista da información facilitada pola empresa non resulta acreditado que o mapa de riscos e a matriz de riscos e de mecanismos de control para avaliar os riscos en materia de competencia de OBRASCON HUARTE LAIN, S.A se revisou e actualizou.

e) Tampouco puido acreditar a empresa nin a metodoloxía de control aplicada na implantación do programa de cumprimento, nin a descrición das avaliacións realizadas, nin o seguimento e actualización do programa, así como tampouco as resolucións, decisións e resultados da mesma. (Indicadores 3.4 – 3.7)

A sentenza do Tribunal Xeral do 2 de outubro de 2024 ao pronunciarse sobre a aplicación efectiva ou non dun programa de cumprimento por parte dunha empresa que suscitara dúbidas sinala que:

“Tales documentos, ambos datados na data de adopción do plan, non permiten privar de plausibilidade ás dúbidas da EU-OSHA en canto á aplicación efectiva do plan de novembro de 2017, máxime cando, para disipar estas dúbidas, a demandante podería presentar documentos que acreditasen a realización das etapas posteriores previstas polo devandito plan e detalladas en ámbolos documentos, en particular comunicando o «informe onde se recollan as conclusións, a metodoloxía utilizada e a descrición da avaliación realizada», cuxa presentación estaba prevista no plan.”

De acordo con todo o anterior, existen importantes dúbidas sobre a implantación do programa de cumprimento por parte de OHLA xa que neste expediente a empresa non puido acreditar ningún dos extremos anteriores.

²⁵“Guía de programas de cumprimento en relación coa defensa da competencia”, CNMC páxinas 11 e 12.



Non se puido acreditar nin a revisión, nin a actualización, nin a mellora periódica do programa de cumprimento específico na área do dereito de defensa da competencia da empresa desde outubro de 2021. Non se puido acreditar que a empresa cumprise o seu compromiso de revisión e mellora da súa Guía de Cumprimento. Non se acredita o coñecemento da Guía de cumprimento en materia de competencia pola totalidade do persoal da empresa nin tampouco a existencia de comunicacións co persoal nin *canle de contidos back* en forma de resultados. Sorprende que, de acordo coas declaracións da empresa, o autor do programa de cumprimento sexa ignoto. Tampouco resulta acreditado que o mapa de riscos e a matriz de riscos e de mecanismos de control para avaliar os riscos en materia de competencia de OBRASCON HUARTE LAIN, S.A se revisou e actualizou. Non acreditou a empresa nin a metodoloxía de control aplicada na implantación do programa de cumprimento, nin a descrición das avaliacións realizadas, nin o seguimento e actualización do programa, así como tampouco as resolucións, decisións e resultados da mesma.

En conclusión, a empresa OHLA non puido acreditar que realizase algún tipo de actividade con posterioridade á data na que aprobou o documento que contén a "Política de cumprimento en materia de competencia" (outubro de 2021) ou a "Guía de cumprimento en materia de competencia" (xaneiro 2022), non puido demostrar a aplicación nin a eficacia destes documentos, polo que no programa de cumprimento normativo de OBRASCON HUARTE LAIN, S.A aprécianse importantes deficiencias que limitan a efectividade do programa de cumprimento normativo para ser un instrumento eficaz para previr ou detectar e reaccionar ante infraccións da normativa de competencia.

4.- Canle de denuncias

Un sistema ou canle de denuncias mediante o que poidan poñerse en coñecemento da empresa condutas anticompetitivas constitúe unha das medidas correctoras máis eficaces, pero que para ser considerado como tal debe cumprir cos seguintes requisitos: Confidencialidade, verificabilidade e eficacia.

Respecto a este indicador, a SUBDIC e este Pleno puideron comprobar que OHLA dispón dunha Canle Ética aloxada no sitio: <https://ohla-group.com/canle-etico/>

Esta canle está aberto a usuarios e grupos de interese, preserva a confidencialidade do denunciante e permite a rastrexabilidade da denuncia, así mesmo dispón dunha bandexa de



entrada por categorías entre as que se atopa a posibilidade de denunciar actuacións contrarias á libre competencia.

Como sinala a SUBDIC non se achega información sobre a data da súa implantación na organización aínda que a solicitude indica que, por esixencias da Lei 2/2023, do 20 de febreiro, reguladora da protección das persoas que informen sobre infraccións normativas e de loita contra a corrupción, en maio de 2023 adaptouse para dar lugar a un Sistema Interno de Información de Irregularidades.

Como nos outros elementos do programa de cumprimento a SUBDIC solicitou mais información a OHLA sobre esta Canle de Denuncias. Na súa resposta OHLA seguiu sen achegar a documentación solicitada declarando que:

“(…) habiendo realizado durante el plazo concedido las debidas gestiones y análisis internos para dar respuesta al Requerimiento de Información, **concluye que no dispone de información adicional a la ya aportada a la CGC durante el procedimiento administrativo (...)**” (Folio 739) ²⁶

polo que este Pleno descoñece e non ten constancia de:

a) A presentación de denuncias pola devandito Canle nin cal foi o número das que se presentaron. Non lle consta ao Pleno a presentación de denuncia algunha por esta Canle nin tampouco explicación diso por parte de OHLA. Non remitiu á CGC información anonimizada das denuncias, nin se se presentou algunha denuncia a esa Canle, nin cal foi o número de denuncias, nin os motivos desas denuncias, nin as datas da súa presentación. Só informou da existencia da canle, pero non acreditou a mínima eficacia da mesma a pesar de existir un requirimento pola SUBDIC no que se solicitaba acreditar a presentación efectiva de denuncias e o seu número (Folios 717 e 724) e que a carga da proba incumbe á empresa (sentenza do Tribunal Xeral do 2 de outubro de 2024).

Con todo, na información que a Comisión Nacional do Mercado de Valores (CNMV) dispón da empresa OBRASCON HUARTE LAIN, S.A. na que aparece o Informe Anual de Goberno Corporativo de OHLA correspondente ao ano 2023²⁷ e nel, ao describir a Canle de denuncias da empresa OHLA, declara expresamente que:

²⁶ Énfase engadida

²⁷ O documento pódese consultar en <https://www.cnmv.es/webservices/verdocumento/ver?e=JEqg3cW9eVtE1zGi8Wng1HwXrixTUFP4%2f94lpHiGg1YDAeVNxCRAwLPil3Xzyzk3>



"Durante el año 2023 se han recibido a través del Canal Ético de Comunicación 63 comunicaciones de potenciales incumplimientos del Código Ético (además de distintas consultas) de las que 39 se han realizado por el Canal ético de Comunicación y el resto, esto es, 24 por otros canales;" (pág. 42)

Tamén no Informe Anual de Goberno Corporativo de OHLA correspondente ao ano 2022²⁸ ao describir a Canle de denuncias da empresa declara expresamente que:

"Durante 2022 se han recibido a través del Canal Ético de Comunicación 36 comunicaciones de potenciales incumplimientos del Código Ético (además de distintas consultas) de las que 26 se han realizado por el Canal Ético de Comunicación y el resto, esto es, 10 por otros canales;" (pág. 44)

Tamén no Informe Anual de Goberno Corporativo de OHLA correspondente ao ano 2021²⁹ ao describir a Canle de denuncias da empresa declara expresamente que:

"Durante 2021 se han recibido a través del Canal Ético de Comunicación 30 comunicaciones de potenciales incumplimientos del Código Ético (además de distintas consultas), de las que 25 se han realizado por el Canal Ético de Comunicación y el resto, esto es, 5 por otros canales;" (pág. 48)

Tamén no Informe Anual de Goberno Corporativo de OHLA correspondente ao ano 2020³⁰ ao describir a Canle de denuncias da empresa declara expresamente que:

"Durante 2020 se han recibido a través del Canal Ético de Comunicación 51 comunicaciones de potenciales incumplimientos del Código Ético (además de distintas consultas), de las que 42 se han realizado por el Canal Ético de Comunicación y el resto, esto es, 9 por otros canales;" (pág. 43)

Tamén no Informe Anual de Goberno Corporativo de OHLA correspondente ao ano 2019³¹ ao describir a Canle de denuncias da empresa declara expresamente que:

28 O documento pódese consultar en <https://www.cnmv.es/webservices/verdocumento/ver?e=%2bgGpLTy%2bQdAKCw3if54FPwWvjwdFHwrZADi7V6e2iqoDAeVNxCRAwLPil3Xzyzk3>

29 O documento pódese consultar en <https://www.cnmv.es/webservices/verdocumento/ver?e=SoUQhvZ2epOlth8pDWx3oWt009zvdOZsFWJavbS%2f5xQDAeVNxCRAwLPil3Xzyzk3>

30 O documento pódese consultar en <https://www.cnmv.es/webservices/verdocumento/ver?e=TzYdZlbXV6jdN9Rp4xq5%2b2fyiUHsNfaMXTS5VHbMcWADAeVNxCRAwLPil3Xzyzk3>

31 O documento pódese consultar en <https://www.cnmv.es/webservices/verdocumento/ver?e=ZTCJWT2hZfRP1WVwfQFqZahoAt4PnU0eNTCuDI%2bP5cwDAeVNxCRAwLPil3Xzyzk3>



"Durante 2019 se han recibido a través del Canal Ético de Comunicación 52 comunicaciones de potenciales incumplimientos del Código Ético (además de distintas consultas), de las que 41 se han realizado por el Canal Ético de Comunicación y el resto, esto es, 11 por otros canales;" (pág. 40)

No Informe Anual de Gobierno Corporativo de OHLA correspondente ao ano 2018³² ao describir a Canle de denuncias da empresa declara expresamente que:

"Durante 2018 se han recibido a través del Canal Ético de Comunicación 62 comunicaciones de potenciales incumplimientos del Código Ético (además de distintas consultas), de las que 51 se han realizado por el Canal Ético de Comunicación y el resto, esto es, 11 por otros canales;" (pág. 44).

No Informe Anual de Gobierno Corporativo de OHLA correspondente ao ano 2017³³ ao describir a Canle de denuncias da empresa declara expresamente que:

"Durante 2017 se han recibido a través del Canal Ético de Comunicación un total de 60 denuncias, de las que 48 se han realizado por el Canal Ético de Comunicación y el resto, esto es, 12 por otros canales;" (pág. 33).

No Informe Anual de Gobierno Corporativo de OHLA correspondente ao ano 2016³⁴ ao describir a Canle de denuncias da empresa declara expresamente que:

"Durante el ejercicio 2016 se han recibido a través del Canal Ético de Comunicación un total de 47 denuncias, de las que 41 se han realizado por el Canal Ético de Comunicación y las 6 restantes por otros canales;" (pág. 34).

No Informe Anual de Gobierno Corporativo de OHLA correspondente ao ano 2015³⁵ ao describir a Canle de denuncias da empresa declara expresamente que:

"Durante 2015 se han recibido a través del Canal Ético de Comunicación un total de 29 denuncias, de las que 10 se han realizado mediante línea telefónica

32 O documento pódese consultar en <https://www.cnmv.es/webservices/verdocumento/ver?e=7LHu%2f2adYaYMU%2bEo%2fnH6zvMmM2Gz9QIO1VeT%2boKcPVwDAeVNxCRAwLPil3Xzyzk3>

33 O documento pódese consultar en <https://www.cnmv.es/webservices/verdocumento/ver?e=GPsUSqtXoOk8PqxtO1BuJ3gSzEfbwn4oAh8Orgm8J9UDaEeVNxCRAwLPil3Xzyzk3>

34 O documento pódese consultar en <https://www.cnmv.es/webservices/verdocumento/ver?e=Rh9flnzEXW6pTp7toz3X7DP7LlcOodzcZTstq%2fvyTQgDAeVNxCRAwLPil3Xzyzk3>

35 O documento pódese consultar en <https://www.cnmv.es/webservices/verdocumento/ver?e=q4pdV8m412fZKkuV0vJlfvx4qwW8e2gWbtNa%2bKUopTEDaEeVNxCRAwLPil3Xzyzk3>



existente en USA y el resto, esto es, 19 por el Canal Ético de Comunicación;" (pág. 36).

No Informe Anual de Gobierno Corporativo de OHLA correspondente ao ano 2014³⁶ ao describir a Canle de denuncias da empresa declara expresamente que:

"Durante 2014 se han recibido un total de 28 denuncias de las que 9 (32%) han sido realizadas por vía telefónica, 15(54%) a través de la web y 4 (14%). De las 28 denuncias recibidas, 19 (68%) fueron realizadas por empleados o ex-empleados, 7 (25%) por clientes y 2 (7%) por otros terceros" (pág. 34)

De acordo con esa información facilitada por OHLA á CNMV, desde o ano 2014 foron 458 o número de denuncias recibidas por OHLA a través de devandita Canle de Denuncias. Destas denuncias non se informou á CGC no marco deste expediente de Self *Cleaning* que foi instado a pedimento da propia empresa para solicitar a inaplicación dunha prohibición de contratar, e non se informou nin facilitou documentación sobre a existencia desas denuncias, nin sobre o seu contido nin se se referían a actuacións relacionadas coa Lei de Defensa da Competencia, nin tampouco do número das que se presentaron.

Ponse de manifesto con todo o anterior que a empresa OHLA:

- 1º.) dispoñía de información sobre o número de denuncias presentadas na Canle de denuncia: polo menos 458 desde 2014 a 2023,
- 2º) que OBRASCÓN HUARTE LAIN S.A. non quixo facilitar información á CGC sobre a existencia destas denuncias nin sobre o seu contido nin se se referían a actuacións vinculadas coa aplicación da Lei de Defensa da Competencia, e
- 3º) que a razón pola que OBRASCÓN HUARTE LAIN S.A. quixo xustificar que non enviase esa información³⁷ non é certa.

36 O documento pódese consultar en <https://www.cnmv.es/webservices/verdocumento/ver?e=Ob89t%2fVBF%2bEwB3YSKqNF6Nc3Ou9kyC5uKBQwRzIER6dsDAeVNxCRAwLPil3Xzyzk3>

37 Informa á CGC que despois de xestións e análises internos NON DISPONIA DA devandita INFORMACIÓN xa que afirma textualmente que "(...) realizando durante o prazo concedido as debidas xestións e análises internas para dar resposta ao Requirimento de Información, conclúe que non dispón de información adicional á xa achegada á CGC durante o procedemento administrativo (...) " (Folio 739), cando durante o procedemento administrativo nada informou sobre esas denuncias. Non achegando documentación nin información algunha no expediente administrativo sobre as denuncias, declarar que non ten mais información que achegar cando se acredita que esas denuncias existen, é unha proba



b) Non ten constancia a CGC de cal foi o curso que se lle deu a todas as denuncias que se presentaron desde a creación da devandito Canle de Denuncias. Non se acreditou se as citadas 458 denuncias se trasladaron aos departamentos correspondentes nin o seu curso.

c) Non ten constancia a CGC de cal **foi o proceso de investigación das 458 denuncias que OHLA declara á CNMV** que se presentaron na súa Canle de denuncias desde 2014. Tampouco achegou a empresa documentación algunha que demostre a existencia da tramitación desas denuncias nin que se someteran a unha investigación que cumpra estándares mínimos de fiabilidade e eficacia. Tampouco informou dos procedementos internos para regular a tramitación desas denuncias³⁸.

OBRASCON HUARTE LAIN, S.A. solo informou da existencia da Canle pero non acreditou nin documentou a máis mínima eficacia do mesmo, non acreditou se se tramitan e investigan as denuncias, e iso pese ao requirimento da SUBDIC no que se solicitaba acreditar a existencia dun proceso verificable de investigación (Folios 717 e 724-725) e que a carga da proba incumbe á empresa (sentenza do Tribunal Xeral do 2 de outubro de 2024).

Con todo dentro da información que OBRASCON HUARTE LAIN, S.A. facilita á Comisión Nacional do Mercado de Valores (CNMV) aparece o Informe Anual de Goberno Corporativo de OHLA correspondente ao ano 2023³⁹ no cal, ao describir a Canle de denuncias da empresa, declara expresamente que das 63 comunicacións de potenciais incumprimentos do Código Ético:

“(…) 39 de las denuncias fueron investigadas y 24 se desestimaron o remitieron a otras áreas o departamentos por no representar ninguna violación del Código Ético.

manifesta de querer negar á CGC esas denuncias e de falta de colaboración neste expediente se *self cleaning*.

38 A “Guía de programas de cumprimento en relación coa defensa da competencia” da CNMC declara na súa páxina 12 que “Igualmente, o programa de cumprimento debería incluír un procedemento específico, preestablecido e coñecido, para a xestión das infraccións ou a sospeita de infraccións que se detectaron (...)”

39 O documento pódese consultar en <https://www.cnmv.es/webservices/verdocumento/ver?e=JEqg3cW9eVtE1zGi8Wng1HwXrixTUFp4%2f94lpHiGg1YDAeVNxC.RAwLPil3Xzyzk3>



Todas las denuncias aceptadas han sido o están siendo debidamente investigadas y las consultas contestadas, de acuerdo con los procedimientos internos establecidos, permaneciendo al final del ejercicio cinco comunicaciones en proceso de investigación” (Pág. 42)

Tamén no Informe Anual de Gobierno Corporativo de OHLA correspondente ao ano 2022⁴⁰ ao describir a Canle de denuncias da empresa OBRASCON HUARTE LAIN, S.A, declara expresamente que das 36 comunicacións de potenciais incumprimentos do Código Ético:

“(…) 20 de las denuncias fueron investigadas y 16 se desestimaron o remitieron a otras áreas o departamentos por no representar ninguna violación del Código Ético.

Todas las denuncias aceptadas han sido o están siendo debidamente investigadas y las consultas contestadas, de acuerdo con los procedimientos internos establecidos, permaneciendo al final del ejercicio cuatro comunicaciones en proceso de investigación” (pag. 44)

Tamén no Informe Anual de Gobierno Corporativo de OHLA correspondente ao ano 2021⁴¹ ao describir a Canle de denuncias da empresa OBRASCON HUARTE LAIN, S.A, declara expresamente que das 30 comunicacións de potenciais incumprimentos do Código Ético:

“(…) 15 de las denuncias fueron investigadas y 15 se desestimaron o remitieron a otras áreas o departamentos por no representar ninguna violación del Código Ético.

Todas las denuncias aceptadas han sido o están siendo debidamente investigadas y las consultas contestadas, de acuerdo con los procedimientos internos establecidos, permaneciendo al final del ejercicio cinco en proceso de investigación” (pág. 48)

40 O documento pódese consultar en <https://www.cnmv.es/webservices/verdocumento/ver?e=%2bgGpLTy%2bQdAKCw3if54FPwWvjwdFHwrZADi7V6e2iqoDAeVNxCRAwLPil3Xzyzk3>

41 O documento pódese consultar en <https://www.cnmv.es/webservices/verdocumento/ver?e=SoUQhvZ2epOlth8pDWx3oWt009zvdOZsFWJavbS%2f5xQDAeVNxCRAwLPil3Xzyzk3>



Tamén no Informe Anual de Goberno Corporativo de OHLA correspondente ao ano 2020⁴² ao describir a Canle de denuncias da empresa OBRASCON HUARTE LAIN, S.A, declara expresamente que das 51 comunicacións de potenciais incumprimentos do Código Ético:

"(...) 29 de las denuncias fueron investigadas y 22 se desestimaron o remitieron a otras áreas o departamentos por no representar ninguna violación del Código Ético.

Todas las denuncias aceptadas han sido o están siendo debidamente investigadas y las consultas contestadas, de acuerdo con los procedimientos internos establecidos, permaneciendo al final del ejercicio trece en proceso de investigación" (pág. 43)

Tamén no Informe Anual de Goberno Corporativo de OHLA correspondente ao ano 2019⁴³ ao describir a Canle de denuncias da empresa declara OBRASCON HUARTE LAIN, S.A expresamente que das 52 comunicacións de potenciais incumprimentos do Código Ético:

"(...) 26 de las denuncias fueron investigadas y 26 se desestimaron o remitieron a otras áreas o departamentos por no representar ninguna violación del Código Ético.

Todas las denuncias aceptadas han sido o están siendo debidamente investigadas y las consultas contestadas, de acuerdo con los procedimientos internos establecidos, permaneciendo al final del ejercicio dieciséis en proceso de investigación" (pág. 40)

No Informe Anual de Goberno Corporativo de OHLA correspondente ao ano 2018⁴⁴ ao describir a Canle de denuncias da empresa declara OBRASCON HUARTE LAIN, S.A expresamente que das 62 comunicacións de potenciais incumprimentos do Código Ético:

42 O documento pódese consultar en <https://www.cnmv.es/webservices/verdocumento/ver?e=TzYdZlbXV6jdN9Rp4xq5%2b2fyiUHsNfaMXTS5VHbMcWADAeVNxCRAwLPil3Xzyzk3>

43 O documento pódese consultar en <https://www.cnmv.es/webservices/verdocumento/ver?e=ZTCJWT2hZfRP1WVwfQFqZahoAt4PnU0eNTCuDI%2bP5cwDAeVNxCRAwLPil3Xzyzk3>

44 O documento pódese consultar en <https://www.cnmv.es/webservices/verdocumento/ver?e=7LHu%2f2adYaYMU%2bEo%2fnH6zvMmM2Gz9QIO1VeT%2boKcPVwDAeVNxCRAwLPil3Xzyzk3>



"(...) 22 de las denuncias fueron investigadas y 40 se remitieron a otras áreas o departamentos por no representar ninguna violación del Código Ético.

Todas las denuncias aceptadas han sido o están siendo debidamente investigadas y las consultas contestadas, de acuerdo con los procedimientos internos establecidos, permaneciendo al final del ejercicio diez en proceso de investigación" (pág. 44):

No Informe Anual de Gobierno Corporativo de OHLA correspondiente ao ano 2017⁴⁵ ao describir a Canle de denuncias da empresa declara OBRASCON HUARTE LAIN, S.A expresamente que das 60 denuncias:

"(...) 29 de las denuncias fueron investigadas y 31 se desestimaron por no representar ninguna violación del Código Ético. En once de los casos investigados se han tomado medidas disciplinarias

Todas las denuncias aceptadas han sido debidamente investigadas, de acuerdo con los procedimientos internos establecidos, permaneciendo al final del ejercicio catorce en proceso de investigación" (pág. 33)

No Informe Anual de Gobierno Corporativo de OHLA correspondiente ao ano 2016⁴⁶ ao describir a Canle de denuncias da empresa declara OBRASCON HUARTE LAIN, S.A expresamente que as 47 denuncias :

"(...) 23 de las denuncias fueron investigadas y 24 se desestimaron por no representar ninguna violación del Código Ético. Al cierre del ejercicio, de las 23 denuncias investigadas, 5 se encontraban en fase de investigación, 7 han concluido con amonestaciones formales a las personas implicadas y el resto han sido archivadas o finalizadas sin actuaciones adicionales" (pág. 34).

No Informe Anual de Gobierno Corporativo de OHLA correspondiente ao ano 2015⁴⁷ ao describir a Canle de denuncias da empresa declara OBRASCON HUARTE LAIN, S.A expresamente que das 29 denuncias:

45 O documento pódese consultar en <https://www.cnmv.es/webservices/verdocumento/ver?e=GPsUSqtXoOk8PqxtO1BuJ3gSzEfbwn4oAh8Orgm8J9UDAEVNxCRAWLPil3Xzyzk3>

46 O documento pódese consultar en <https://www.cnmv.es/webservices/verdocumento/ver?e=Rh9flnzEXW6pTp7toz3X7DP7LlcOodzcZTstq%2fvyTQgDAeVNxCRAWLPil3Xzyzk3>

47 O documento pódese consultar en <https://www.cnmv.es/webservices/verdocumento/ver?e=q4pdV8m412fZKkuV0vJlfvx4qwW8e2gWbtNa%2bKUopTEDAEVNxCRAWLPil3Xzyzk3>



"(...) 20 de las denuncias fueron investigadas y 9 se desestimaron por no representar ninguna violación del Código Ético. En cinco de los casos investigados se han tomado medidas disciplinarias.

Todas las denuncias aceptadas han sido debidamente investigadas, de acuerdo con los procedimientos internos establecidos, permaneciendo al final del ejercicio tres en proceso de investigación" (pág. 36).

No Informe Anual de Gobierno Corporativo de OHLA correspondiente ao ano 2014⁴⁸ ao describir a Canle de denuncias da empresa declara OBRASCON HUARTE LAIN, S.A expresamente que das 28 denuncias:

"Se rechazaron 13 (46%) denuncias por no suponer un quebranto del Código Ético, y se aceptaron 15 (54%). Todas las denuncias aceptadas han sido debidamente investigadas, de acuerdo con los procedimientos internos establecidos, permaneciendo al final del ejercicio una en proceso de investigación, resuelta en febrero de 2015" (pág. 36)

De acordo co anterior OBRASCON HUARTE LAIN, S.A ten no seu poder información desde o ano 2014 sobre a investigación das 458 denuncias presentadas á Canle Ética así como do proceso que seguiran as mesmas, información que comunicara á CNMV. Así mesmo, OBRASCON HUARTE LAIN, S.A declara ante a CMNV que dispón de procedementos internos para regular a tramitación desas denuncias.

Dita información, en cambio, non foi facilitada á CGC no marco dun expediente de Self *Cleaning* que foi instado pola propia empresa para pedir a inaplicación dunha prohibición de contratar, e non se informou nin acreditou que, as 458 denuncias que a empresa comunica á CNMV, fosen tramitadas, nin o proceso de investigación ao que se someteron, nin se informou nin acreditou a existencia nin o contido dos procedementos internos da empresa OHLA para a tramitación desas denuncias.

Pon iso de manifesto que a empresa OHLA:

48 O documento pódese consultar en <https://www.cnmv.es/web/services/verdocumento/ver?e=Ob89t%2fVBF%2bEwB3YSKqNF6Nc3Ou9kyC5uKBQwRzIER6dsDAeVNxCRAwLPil3Xzyzk3>



1º) dispoñía de información sobre a investigación e o proceso que seguiron as denuncias que foron presentadas na súa Canle de Denuncias e que declara que dispón de procedementos internos para a tramitación desas denuncias.

2º) que OBRASCÓN HUARTE LAIN S.A. non quixo facilitar información á CGC sobre a devandita investigación e o proceso que seguiron as denuncias, nin sobre os procedementos internos para a tramitación desas denuncias, nin sequera se se referían ou non a actuacións vinculadas coa aplicación da Lei de Defensa da Competencia, e

3º) que a razón pola que OBRASCÓN HUARTE LAIN S.A. quixo xustificar que non enviase esa información⁴⁹ non é certa.

d) Non ten constancia a CGC, porque a empresa OHLA non achegou documentación nin información algunha, da adopción de resolucións tras a tramitación da correspondente investigación por denuncias presentadas nesa Canle, nin se adoptaron decisións tras a tramitación do correspondente procedemento. Tampouco ten constancia que esas denuncias producen algún resultado.

Por todo o anterior, non existe acreditación da aplicación da Canle de denuncias no marco do programa de cumprimento da empresa OHLA, non existe acreditación da súa aplicación nin da súa eficacia, non existe acreditación que na tramitación e investigación se sigan estándares mínimos de fiabilidade e eficacia, polo que non pode considerarse á Canle de denuncias da empresa OBRASCÓN HUARTE LAIN S.A como un instrumento eficaz para a detección e corrección de prácticas ilícitas contrarias á normativa de defensa da competencia.

5.- Comités ou supervisor de xestión e prevención de riscos.

Como sinala a SUBDIC no seu Informe do 12 de febreiro de 2025:

49 Como vimos, a empresa informa á CGC que despois de xestións e análises internos NON DISPOÑÍA DA devandita INFORMACIÓN xa que afirma textualmente que "(...) habiendo realizado durante el plazo concedido las debidas gestiones y análisis internos para dar respuesta al Requerimiento de Información, concluye que no dispone de información adicional a la ya aportada a la CGC durante el procedimiento administrativo (...)" (Folio 739), cando durante o procedemento administrativo nada informou sobre esas denuncias. Non achegando documentación nin información algunha no expediente administrativo sobre a investigación e o proceso que seguiron as denuncias, declarar que non ten máis información que achegar cando se acredita que dispoñía de información sobre iso, é unha proba manifesta de querer negar dita información á CGC e de falta de colaboración neste expediente de self *cleaning*.



"Para a valoración deste indicador revisouse a información facilitada relativa á implantación dun sistema de detección e avaliación de riscos, a existencia dun supervisor de riscos ou de comités para a detección, prevención e xestión de riscos de infracción da normativa de competencia.

A referencia ao cargo é insuficiente polo que deben explicitarse, polo menos, someramente, as súas facultades na empresa, de tal modo que se acrediten as súas capacidades de decisión en relación coas prácticas reprobadas e a rendición de contas á dirección.

En consecuencia, é obxecto de valoración a información achegada sobre os perfís elixidos de forma que permitan concluír sobre a súa idoneidade para o desenvolvemento das tarefas asignadas de acordo a indicadores como a experiencia no desempeño de labores similares ou o coñecemento da organización de acordo á antigüidade dos seus membros.

Outros dos elementos para ter en conta son os recursos para o desempeño das tarefas tales como o equipo de traballo, o persoal a cargo e o ámbito e grao de vinculación dos seus acordos e decisións na empresa." (Folio 766)

Sinala a CNMC na súa Guía en relación coa independencia e autonomía do responsable de deseño e control das políticas de cumprimento que:

"Debe nomearse un responsable directo do deseño do programa e da súa execución que teña plenas garantías e recursos para poder desenvolver as súas funcións de forma independente e autónoma 15 (en diante, "responsable de cumprimento").

A facultade do responsable de cumprimento de reportar directamente ao órgano de administración cuestións relacionadas co seguimento do programa de cumprimento (por exemplo, detección de infraccións e xestión destas) constitúe xeralmente unha evidencia significativa da súa independencia. Igualmente, o responsable de cumprimento debería poder asesorar con plena independencia no proceso de toma de decisións dos órganos de goberno da empresa no ámbito das cuestións relacionadas coas súas funcións.

O responsable de cumprimento debería contar cos recursos humanos e financeiros necesarios en función do tamaño e características da empresa ou organización"⁵⁰

50 "Guía de programas de cumprimento en relación coa defensa da competencia", CNMC páxinas 10 e 11.



A empresa declara (folio 577) que conta cun director corporativo de cumprimento, nomeado pola Comisión de Auditoría e Cumprimento, cuxas funcións son desempeñadas de forma independente e autónoma. Para relacionar as súas funcións adxunta un documento, doc. n.º 8 (Folios 693 e 694) e entre elas atópase a de velar pola correcta aplicación do programa de cumprimento en materia de defensa da competencia.

De acordo coa escasa documentación achegada por OHLA á CGC podemos saber que o Director corporativo do programa de cumprimento ten unha dependencia xerárquica do Secretario do Consello de Administración da empresa (folio 693) e que, como se indica na "Guía de Cumprimento en materia de competencia", D. ***** aparece como parte da Dirección de Cumprimento do Grupo OHLA (Folio 666). En cambio, non existe referencia algunha á experiencia ou formación da persoa elixida para o posto de Director corporativo do programa de cumprimento por OHLA, nin consta tampouco como se garante a súa independencia nin de que recursos dispón.

Como nos outros elementos do programa de cumprimento a SUBDIC solicitou máis información a OHLA. Na súa resposta OHLA seguiu sen achegar a documentación solicitada declarando que:

"(...) habiendo realizado durante el plazo concedido las debidas gestiones y análisis internos para dar respuesta al Requerimiento de Información, **concluye que no dispone de información adicional a la ya aportada a la CGC durante el procedimiento administrativo (...)**" (Folio 739) ⁵¹

Por iso debemos de indicar que:

a) En relación coa idoneidade da persoa responsable do deseño e control do programa de cumprimento, no escrito de "solicitud de inaplicación" da prohibición de contratar non aparece referencia algunha sobre a experiencia, formación ou postos de traballo ocupados con anterioridade por parte da persoa elixida para o posto de Director corporativo do programa de cumprimento por OHLA, o que impide dispoñer de información sobre a idoneidade dese nomeamento.

A pesar do requirimento da SUBDIC a empresa OHLA non achegou información sobre este tema, polo que este Pleno descoñece e non ten constancia do tipo de nomeamento (contrato e contido do mesmo) do Director corporativo do programa de cumprimento,

51 Énfase engadida



así como tampouco da súa experiencia e antigüidade do mesmo. Como sinala a ACCO "(...) entre as principais funcións do Responsable do programa de cumprimento atópase a de identificar os riscos de posibles condutas restritivas da competencia no seo da empresa e establecer os protocolos de actuación para minimizar estes riscos e reaccionar no caso de que se detecte un ilícito"⁵² o que dificilmente poderá realizar se carece da formación adecuada para iso. En conclusión, o Programa de Defensa da Competencia de OHLA non acredita que o Director Corporativo do programa de cumprimento teña coñecementos específicos e acreditables en materia de defensa da competencia.

b) En relación cos recursos (humanos, financeiros e materiais) dos que debe dispoñer o Director corporativo do programa de cumprimento para poder garantir as súas funcións de forma independente e autónoma que deben de estar adaptados ao tamaño e características dun grupo global de infraestruturas, como se define a empresa OBRASCÓN HUARTE LAIN S.A, nin na "solicitud de inaplicación" da prohibición de contratar nin na contestación ao requirimento da SUBDIC aparece referencia algunha aos mesmos. Por iso non se pode acreditar que o responsable do Programa de Cumprimento da empresa OHLA dispoña dos recursos humanos e financeiros necesarios para poder desenvolver a súa actividade.

Non se coñece se o Director corporativo do programa de cumprimento dunha empresa como OBRASCÓN HUARTE LAIN S.A dispón de persoal e por tanto descoñécese o seu número e cualificación profesional, non se informou dos medios materiais dos que dispón e nin tan sequera se coñece se ten orzamento e, de existir, cal é a súa contía.

c) En relación coas actividades desenvoltas desde o seu nomeamento polo Director corporativo do programa de cumprimento, aínda que no Informe Anual de Goberno Corporativo de OHLA presentado na Comisión Nacional do Mercado de Valores (CNMV) correspondente ao ano 2023⁵³ ao facer referencia á Dirección Corporativa de cumprimento declara que dita Dirección: "Establece, de forma obxectiva e demostrable, as medidas de control e supervisión tendentes a evitar tales condutas polos empregados, a todos os niveis e propón as medidas disciplinarias que se impondrían se levasen a cabo ditas condutas" (páx. 76), non existe constancia do cumprimento desa

⁵² Resolución da ACCO do 22 de novembro de 2021 ditada no asunto V-100/18, Aerobús.

⁵³ O documento pódese consultar en <https://www.cnmv.es/webservices/verdocumento/ver?e=JEqg3cW9eVtE1zGi8Wng1HwXrixTUFp4%2f94lpHiGg1YDAeVNxCRAwLPil3Xzyzk3>



función por parte da Dirección Corporativa de Cumprimento nin a empresa achegou documento algún que o demostre.

Aínda que no mesmo Informe Anual de Goberno Corporativo de OHLA presentado na CNMV correspondente ao ano 2023 ao facer referencia á Dirección Corporativa de cumprimento declara que a mesma: "Establece medidas para a prevención de condutas delituosas ou ilegais nos seguintes ámbitos (...) Competencia: calquera acto contrario á libre competencia do mercado mediante a difusión dos valores e principios da Política e a Guía de Cumprimento en materia de competencia e, por tanto, do Programa de Cumprimento en materia de competencia" (páx. 76), non existe tampouco constancia diso neste expediente nin a empresa achegou documento algún que demostre que a Dirección Corporativa de Cumprimento aprobase nin unha soa medida preventiva en materia de Defensa da Competencia.

En conclusión, OBRASCÓN HUARTE LAIN S.A non acreditou que o Director corporativo do programa de cumprimento realizase algunha actividade na execución das súas funcións de control, supervisión ou prevención, identificación de riscos legais, aplicación do Programa de Cumprimento nin ningunha das outras que ten encomendadas no Manual Básico de Funcións do Grupo OHLA (Folios 693-694)

d) Informes que o director corporativo do programa de cumprimento presentou sobre a súa actividade á dirección da empresa.

No Informe Anual de Goberno Corporativo de OHLA presentado na CNMV correspondente ao ano 2023, ao facer referencia á Dirección Corporativa de cumprimento, declara a empresa que dita Dirección: "Informa periódicamente al Secretario del Consejo y a la Comisión de Auditoría sobre la ejecución del Plan Anual de Actuaciones en su Dirección incluyendo las acciones realizadas en materia de Prevención de Delitos y de Defensa de la Competencia" (pag. 76).

Con todo, esa declaración e os requirimentos da devandita información por parte da SUBDIC, non existe constancia algunha neste expediente que demostre que o Director Corporativo do programa de cumprimento de OHLA presentase nalgunha ocasión informe algún á dirección da empresa, nin sequera en relación coas accións no ámbito de prevención de actuacións anticompetitivas no seo da empresa OHLA xa que a empresa non achegou documento algún que o acredite.



A pesar de atoparnos nun expediente iniciado a solicitude de OBRASCÓN HUARTE LAIN S.A no que pediu a inaplicación da prohibición de contratar, para o que debería de acreditar (art. 72.5 LCSP) a:

"(...) adopción de medidas técnicas, organizativas e de persoal apropiadas para evitar a comisión de futuras infraccións administrativas, entre as que quedará incluído o acollerse ao programa de clemencia en materia de falseamento da competencia"

Nou existe constancia neste expediente nin a empresa OBRASCÓN HUARTE LAIN S.A achegou documentación que acredite que o Director corporativo do programa de cumprimento informase nalgunha ocasión ao Secretario do Consello ou á Comisión de Auditoría e Cumprimento das accións que executou ou das funcións que puidese realizar. Polo que de novo fai dubidar a este Pleno da aplicación efectiva do programa de cumprimento por parte da empresa OBRASCÓN HUARTE LAIN S.A. e da existencia dunha verdadeira integración da cultura de cumprimento normativo na empresa.

e) En canto ante quen responde o Director corporativo do programa de cumprimento.

Na documentación enviada consta que o Director corporativo do programa de cumprimento ten unha dependencia xerárquica respecto do Secretario do Consello de Administración da empresa (folio 693). Aínda que no Informe Anual de Goberno Corporativo de OHLA presentado na CNMV do ano 2023 ao facer referencia á Dirección Corporativa de cumprimento declara que dita Dirección "reporta á Comisión de Auditoría" (páx. 76), a empresa non achegou documento algún que o demostre nin existe constancia que a Dirección de Cumprimento reportase nin unha soa información nin un só documento nin unha soa vez a esa Comisión de Auditoría. Por tanto, este Pleno non ten constancia e descoñece se o Director corporativo do programa de cumprimento ten comunicación directa co órgano de administración e cos principais directivos da empresa.

f) Respecto a se teñen algunha eficacia os acordos e decisións que o director corporativo do programa de cumprimento adopte nas súas funcións e se ten algún grao de vinculación para a empresa, non existe constancia nin documentación nin información achegada pola empresa que así o acredite.



En conclusión, neste expediente OBRASCÓN HUARTE LAIN S.A non acreditou nin a independencia do Director corporativo do programa de cumprimento, nin que dispoña de coñecementos específicos nin acreditables especificamente en dereito da competencia, nin que dispoña da suficiencia de medios para poder desenvolver a súa función nun grupo do tamaño e facturación como OBRASCÓN HUARTE LAIN S.A. Tampouco acreditou se responde ante alguén nin ante quen responde, nin se elaborou e presentou informe algún sobre a súa actividade á dirección da empresa, nin se desenvolveu desde o seu nomeamento algún tipo de actividade ou medida de control e supervisión ou medidas para a prevención de actos contrarios á libre competencia.

Por todo iso este Pleno non pode valorar que o Director corporativo do programa de cumprimento da empresa OBRASCÓN HUARTE LAIN S.A cumpra os requisitos mínimos que debe de esixirse a un responsable dun programa de cumprimento.

6.- Adopción de procedementos e políticas en materia de ética

Como sinala a SUBDIC no seu Informe 12 de febreiro de 2025 ditado no expediente: VPR 1/2024 de vixilancia parcial da resolución R 6/2023, ao que a empresa OHLA non presentou alegación algunha,

“A implantación de códigos éticos ou similares e de comités dedicados ao seu seguimento consideraranse medidas correctoras adecuadas se se produce unha aplicación efectiva dos códigos e políticas implantadas que se traduzan en accións concretas (...)”,

pero engade que isto

“(..) non resulta acreditado no presente caso xa que a mera obrigatoriedade de coñecer a canle ética non implica ao seu emprego, en consecuencia a súa eficacia debería acreditarse documentalmente de acordo a indicadores de resultado que presenten valores sobre a aplicación efectiva das políticas implantadas, a actividade real dos comités, (por exemplo achegando actas ou evidencias das reunións celebradas, das medidas de persoal adoptadas polos comités,.. etc)” (folio 768).

Neste indicador, como nos anteriores, non se pode acreditar actividade real algunha dos comités implantados.



7.- Formación

Sinala a CNMC na súa Guía de cumprimento:

“Un dos alicerces básicos de calquera programa de cumprimento é a formación dos traballadores da compañía, adaptada en cada caso ao seu ámbito de actividade e funcións. Por exemplo, a formación dun directivo de vendas non debería ser similar á dun operario, pero ambos deberían recibir formación relacionada co cumprimento da normativa de defensa da competencia na medida en que poden estar expostos a riscos derivados da mesma nas súas respectivas unidades. Igualmente, debería valorarse a estratexia de formación en relación con colaboradores próximos (socios, distribuidores, provedores relevantes etc.)/ etc.).

A estratexia formativa debería ser accesible, adaptable, medible e verificable, en termos de impacto e interiorización das cuestións ofrecidas durante a formación.”⁵⁴

Un dos máis importantes indicadores para os efectos de valorar un programa de cumprimento é, por tanto, todas aquelas actuacións que perseguen a formación do persoal da empresa tanto dos directivos, como dos administradores e empregados. Como sinala a ACCO

“A formación ten que ser adecuada para alcanzar os seus obxectivos en termos de comprensión, accesibilidade e adaptación. Así mesmo, o programa de cumprimento eficaz precisa dunha monitorización periódica da súa implantación e a actualización e mellora continua, requisitos que nos aspectos formativos comporta proporcionar formación actualizada respecto dos contidos relativos ao dereito da competencia e das novidades do programa de cumprimento da empresa. Finalmente, as medidas formativas adoptadas teñen que ser mesurables e verificables en termos de impacto e de interiorización na cultura organizativa do programa de cumprimento”⁵⁵

Na solicitude de inaplicación presentada por OHLA pon de manifesto a realización de programas de formación “(...) Para el personal especialmente expuesto en materia de competencia, se impartió una formación específica por parte un experto externo, y para el resto de los empleados se desarrolló un curso en línea que se impartió a través de la “Escuela OHLA”. A fecha de la interposición del recurso contencioso administrativo, de la plantilla convocada, el 79

⁵⁴ “Guía de programas de cumplimiento en relación coa defensa da competencia”, CNMC páxinas 5 e 6.

⁵⁵ Resolución da ACCO do 22 de novembro de 2021 ditada no asunto V-100/18, Aerobús.



% ha recibido formación al respecto" (folio 575) Como vimos, o recurso interpúxose con data 28 de novembro de 2023.

Sobre a formación impartida no expediente tamén constan os seguintes documentos (que se incorporan como anexos a esta resolución):

a) Certificación emitida sen data no que D. **** * * * * * , Secretario do Comité de Dirección de OBRASCÓN HUARTE LAIN S.A certifica que na sesión ordinaria do Comité de Dirección de data 15 de febreiro de 2022 á que asistiron todos os seus membros, impartíuse unha sesión informativa en materia de Competencia impartida por D. * * * * * , na que se expuxeron os temas definidos na Política e na Guía de Cumprimento en materia de competencia aprobadas o 10 de novembro de 2021 polo Consello de Administración de OBRASCÓN HUARTE LAIN S.A. Non se indica o número de horas impartidas. Non se indica o programa impartido. Non se realiza test de aproveitamento. Non se monitoriza a implementación do programa nin se volve a repetir a formación durante os anos nin o ano 2023 nin en 2024. (Anexo 1)

b) Certificado emitido o 29 de marzo de 2023 pola sociedade Quid Business Solutions, S.L. Dita empresa certifica que é a encargada de xestionar e administrar a plataforma de formación *Online* da Escola Grupo OHLA e que se levaron a cabo os seguintes cursos na citada Escola. Nel certifica que, desde xaneiro de 2017, a empresa levou a cabo os seguintes cursos (Anexo 2):

1. Cumprimento en materia de competencia para persoal especialmente exposto (vídeo en directo). Duración 1,5 horas e detalla o contido do curso. Test de aproveitamento. Asistentes durante o ano 2021: total 161. O programa impartido é sobre nocións básicas sobre defensa da competencia. Non se identifica a persoa que impartiu o curso nin o seu perfil profesional. Non se identifican aos asistentes nin os seus postos de traballo. Non se monitoriza a implementación do programa nin se volve a repetir a formación durante os anos 2022, 2023 nin 2024.

2 Cumprimento en materia de competencia para persoal especialmente exposto (vídeo en diferido) Duración 1,5 horas e detalla contido do curso. Test de aproveitamento. O programa impartido é sobre nocións básicas sobre defensa da competencia. Non se identifica a persoa que impartiu o curso nin o seu perfil profesional. Sen data de realización. Asistentes sen indicar anos: 112. Non se



identifican aos asistentes nin os seus postos de traballo. Sobre a repetición do curso ao descoñecer a data da súa impartición non se pode determinar os anos posteriores que non se reiterou.

3. Cumprimento en materia de competencia para persoal de Grupo OHLA (curso *Online*). Duración 2 horas e detalla contido do curso. O programa impartido, aínda que un pouco máis extenso que os anteriores, é sobre nocións básicas sobre defensa da competencia. Non se identifica a persoa que impartiu o curso nin o seu perfil profesional. Test de aproveitamento. Asistentes convocados ao curso: 1.323. Persoas que finalizaron: 390. Non se identifican aos asistentes nin os seus postos de traballo. Non se monitoriza a implementación do programa nin se volve a repetir a formación durante o ano 2024. No certificado indicábanse as datas das próximas promocións (ata sete) do curso "Cumprimento en materia de competencia para persoal de Grupo OHLA (curso on-line)" con indicación da data de inicio e finalización durante o ano 2023, pero non se presentou por OBRASCÓN HUARTE LAIN S.A. certificado de que ditos cursos se realizaran.

Por tanto, de toda a documentación achegada por OBRASCÓN HUARTE LAIN S.A. só pode acreditarse que desde o ano 2017 se realizou en 2021 unha sesión informativa para o Comité de Dirección, dous cursos para persoal especialmente exposto de hora e media de duración con asistencia de 282 persoas impartido un en 2021 e outro sen data e un curso en materia de competencia con asistencia de 390 traballadores (29,48% dos convocados) impartido en 2023. Infórmase da existencia de test de aproveitamento, pero non tentou acreditar a empresa a eficacia da formación impartida.

A pesar dos requirimentos da SUBDIC a empresa non achegou máis documentación por OBRASCÓN HUARTE LAIN S.A., por tanto, obsérvanse as seguintes carencias:

- a)** Menos do 30% dos potenciais asistentes (traballadores de OHLA) participaron nas accións de formación en materia de competencia. De acordo coa Guía de cumprimento de OHLA a mesma é de aplicación ao "conxunto de persoal do Grupo OHLA sen excepción" co que a documentación achegada pola empresa contradí dita afirmación. Non se identifica pola empresa a ese 30% de traballadores que indica que realizou os cursos e nin sequera os postos que ocupan na empresa ou as súas responsabilidades.



- b)** Descoñécese a eficacia da formación impartida xa que non se achega copia dun exemplo do test de aproveitamento, non se informa dos resultados dos mesmos nin da efectividade das accións realizadas, polo que se descoñece se estas accións de formación cumpriron a finalidade de implementar unha cultura do cumprimento normativo en materia de defensa da competencia.
- c)** Non se monitoriza a implementación dos programas de formación nin se volve a repetir a formación durante os anos seguintes.
- d)** O programa impartido é sobre nocións básicas sobre defensa da competencia. Como sinala a CNMC "En principio, non se considera eficaz unha estratexia de formación estándar que se limite a esbozar unhas nocións básicas sobre as normas de defensa da competencia."⁵⁶
- e)** Non existe acreditación de que se impartiron cursos de formación aos membros do Consello de Administración da empresa.
- f)** Non se acredita que se imparta formación aos novos traballadores da empresa nin aos novos directivos da mesma.

En conclusión, en opinión deste Pleno, o programa de formación presentado por OBRASCÓN HUARTE LAIN S.A. non cumpre os requisitos esixibles a un programa de cumprimento eficaz na medida en que non cumpre os seguintes requisitos

- a) impartir formación de materia de defensa da competencia a todos os traballadores, cargos directivos ou consello de Administración vinculados, real ou potencialmente, a actividades que poidan caer en riscos de competencia,
- b) impartir ao conxunto do persoal unha formación adecuada, suficiente e actualizada en aspectos básicos relacionados coa competencia e do programa de cumprimento normativo,
- d) acreditar a eficacia das actividades de formación levadas a cabo, e
- c) monitorizar a implantación dos programas de formación e reiterar a formación durante os anos seguintes e para os novos traballadores.

56 "Guía de programas de cumprimento en relación coa defensa da competencia", CNMC páxina 9.



Por último, indicar que o número de empregados que a empresa certifica que recibiron formación en defensa da competencia non coincide cos que a empresa comunica á CNMV que a recibiron. Así, no Informe Anual de Goberno Corporativo de OHLA correspondente ao ano 2023⁵⁷ ao describir a política de cumprimento en materia de competencia OBRASCON HUARTE LAIN, S.A, declara que se impartiu formación específica a través da Escola OHLA en Defensa da Competencia un total de 1052 empregados; o Informe Anual de Goberno Corporativo de OHLA correspondente ao ano 2022 ⁵⁸ indica que foron 79 empregados e no Informe Anual de Goberno Corporativo de OHLA correspondente ao ano 2021⁵⁹ o número é de 127 empregados, cantidades que non coinciden cos certificados da propia empresa durante eses anos, como se pode ver no cadro 2.

CADRO 2. Empregados que recibiron formación en competencia segundo OHLA:

ANO	COMUNICADO A CNMV	CERTIFICADO A CGC
2023	1052	390
2022	79	Comité de Dirección (sen número)
2021	127	161
Sen indicar ano		112

8.- Medidas para favorecer a competencia na contratación laboral

Como sinala a SUBDIC respecto do indicador de Instrumentos **de competencia na contratación laboral**, non se atopan referencias no **documento número 4** (Política de Cumprimento en materia de competencia), nin no **documento número 5** (Guía de cumprimento en materia de competencia) sobre:

- (i) Medidas adoptadas para favorecer a competencia na contratación laboral.
- (ii) Existencia de cláusulas de non competencia nos contratos do persoal.
- (iii) Relación dos contratos que nos últimos 5 anos incorporaron cláusulas de non competencia.

57 O documento pódese consultar en <https://www.cnmv.es/webservices/verdocumento/ver?e=JEqg3cW9eVtE1zGi8Wng1HwXrixTUFP4%2f94lpHiGg1YDAeVNxCRAwLPil3Xzyzk3>

58 O documento pódese consultar en <https://www.cnmv.es/webservices/verdocumento/ver?e=%2bgGpLTy%2bQdAKCw3if54FPwWvjwdFHwrZADi7V6e2iqoDAeVNxCRAwLPil3Xzyzk3>

59 O documento pódese consultar en <https://www.cnmv.es/webservices/verdocumento/ver?e=SoUQhVZ2epOlth8pDWx3oWt009zvdOZsFWJavbS%2f5xQDAeVNxCRAwLPil3Xzyzk3>



(iv) Instrumentos utilizados para garantir medidas de garantía de competencia nos contratos laborais.

Tampouco a empresa OBRASCON HUARTE LAIN, S.A, achegou información ou documentación algunha a pesar do requirimento da SUBDIC. En consecuencia, non se dá por cumprido o indicador.

9.- Información adicional sobre sancións e prohibicións de contratar impostas por autoridades de competencia.

Finalmente, e respecto de este indicador non achegou OBRASCON HUARTE LAIN, S.A, información algunha sobre os seguintes indicadores, a pesar de ser requirida para iso pola SUBDIC:

- a) Informe sobre sancións firmes impostas por autoridades de competencia e situación á data.
- b) Información sobre sancións impostas por autoridades de competencia pendentes de sentenza. Existen sancións impostas a OBRASCON HUARTE LAIN, S.A pola CNMC por infracción da normativa contida na LDC, pendentes de resolución xudicial, sobre a cal nada quixo informar a empresa.
- c) Informe sobre os expedientes incoados por infracción da normativa de competencia por autoridades de competencia. Tampouco informou da existencia ou non destes expedientes.
- d) Informe sobre as prohibicións de contratar impostas por infraccións graves por falseamento da competencia. Tampouco informa OBRASCON HUARTE LAIN, S.A sobre a existencia ou non da súa imposición.

Por todo iso ante a ausencia de calquera tipo de información por parte de OBRASCON HUARTE LAIN, S.A conclúese o incumprimento deste indicador.

4.- ALEGACIÓNS DE OBRASCON HUARTE LAIN, S.A, AO INFORME DA SUBDIC



Con data 12 de febreiro de 2025 a SUBDIC emitiu en informe VPR 1/2024 "de vixilancia parcial para a valoración de medidas correctoras implantadas que poidan conducir á exención ou modulación da prohibición de contratar imposta en expediente S/14/2018-licitación urbanización Zona Franca Vigo" no cal estimaba que as medidas técnicas, organizativas e de persoal adoptadas por OHLA para evitar a comisión de futuras infraccións administrativas resultaban insuficientes e non tiñan entidade suficiente como para acordar o levantamento da prohibición de contratar imposta, polo que propoñía ao Pleno da CGC a non exención ou modulación da prohibición de contratar imposta en Expediente S/14/2018- Licitación urbanización Zona Franca Vigo nos termos expostos por OBRASCÓN HUARTE LAIN S.A. (OHLA), ao non concorrer o segundo dos requisitos previsto no artigo 72.5 LCSP.

Este Informe foi remitido a OHLA con data 12 de febreiro de 2025 facéndolle saber que tiña un prazo de quince días para formular alegacións.

A empresa OBRASCON HUARTE LAIN, S.A non formulou alegación algunha fronte a esa proposta da SUBDIC.

5.- CONCLUSIONES

Da documentación achegada pola empresa OHLA tanto no seu escrito de solicitude de deixar sen efectos a prohibición de contratar como no expediente S/14/2018-licitación urbanización Zona Franca Vigo e na contestación ao requirimento de información acredítase que dita empresa dispón do que denomina como "Programa de Defensa da Competencia" que a mesma considera que se trata dun programa de cumprimento eficaz que serve para realizar os obxectivos de prevención e reacción ante potenciais infraccións do Dereito da competencia e que, por iso, conta con medidas técnicas, organizativas e de persoal apropiadas para evitar a comisión de futuras infraccións administrativas en materia de competencia.



Con todo, este Pleno considera, polo exposto e argumentado en todos os puntos anteriores, que o programa de cumprimento normativo da empresa OBRASCON HUARTE LAIN, S.A:

- a) non cumpre coa finalidade de ser instrumento de prevención, detección e reacción ante infraccións da competencia,
- b) non acredita a implementación na empresa dunha cultura de cumprimento normativo nin acredita un verdadeiro compromiso da mesma en materia de defensa da competencia,
- c) non acredita que ese compromiso se traslade ao proceso de toma de decisións cotiás da empresa,
- d) non acredita que se traslade a todos os estamentos e traballadores da mesma,
- e) non acredita tampouco que os controis para contrastar o correcto funcionamento dos seus códigos éticos se apliquen nin sexan eficaces nin se teñan en consideración pola empresa e
- f) non acredita reacción efectiva da empresa en canto ten coñecemento de posibles actuacións ilícitas.

Neste sentido o Pleno considera que, aínda que a empresa OHLA presentou a solicitude formal de levantamento da prohibición de contratar, non puido acreditar unha verdadeira vontade ou intención da integración efectiva do cumprimento coa normativa de defensa da competencia na cultura do Grupo OBRASCON HUARTE LAIN, S.A

Neste sentido xa se pronunciou a CNMC na súa Resolución do 5 de xullo de 2022 ditada no expediente S/0021/20 Obra Civil 2. Nela manifesta, fronte á alegación da empresa OBRASCON HUARTE LAIN, S.A de implementar programas de cumprimento para que se tivese en conta na declaración de responsabilidade desa resolución, que:

“(321) OHL indica que a incoación do procedemento levoulle a avaliar a necesidade de revisar e reforzar as normas e mecanismos de control interno, a cuxo efecto achega como anexo un programa de cumprimento de xullo de 2021.

No mesmo infórmase sobre medidas de formación, a implicación dos órganos de administración da mercantil, o establecemento dunha canle de denuncias anónimo, a



independencia do responsable de deseño e control das políticas de cumprimento ou o deseño dun mapa de riscos actualizado por cada división do grupo.

Con todo, debe considerarse que ningunha destas actuacións se materializou en medidas concretas. Tampouco se reflicte plenamente a existencia dun compromiso de cumprimento eficiente para previr e reaccionar ante posibles infraccións da normativa de competencia. Por iso, o programa non pode ser tido en conta para atenuar a sanción."

A CNMC tamén concluíu que ningunha destas actuacións previstas no programa de cumprimento presentado por OHLA se materializaron en medidas concretas e que tampouco se reflicte plenamente a existencia dun compromiso de cumprimento eficiente para previr e reaccionar ante posibles infraccións da normativa de competencia.

Este Pleno ademais considera que a empresa OBRASCON HUARTE LAIN, S.A, conforme ao exposto e argumentado en todos os puntos anteriores, non colaborou coa CGC na tramitación deste expediente ao non achegar información da que dispoñía nin achegar a información solicitada, continuando a empresa coa tramitación do expediente cando non existiu nin ánimo nin vontade de cooperar no mesmo expediente que a CGC continuou ata a súa completa finalización, xa que nunca manifestou OHLA a súa vontade de renuncia á súa tramitación.

O artigo 72.5 da LCSP esixe como un dos requisitos para a aplicación que as medidas adoptadas polo operador económico afectado sexan apropiadas para a prevención e resposta ante posibles infraccións da normativa pola que foi sancionado, as cales teñen que ser efectivamente aplicadas. Este Pleno coincide coa opinión da SUBDIC e observa que se aprecian importantes deficiencias recollidas nos puntos anteriores desta Resolución que impiden considerar a efectividade do programa de cumprimento normativo de OBRASCON HUARTE LAIN, S.A polo que se estima que, no momento de emitir esta Resolución, as medidas técnicas, organizativas e de persoal adoptadas por OHLA, non cumpren cos requisitos esixidos no art. 72. 5 da LCASP para evitar a comisión de futuras infraccións administrativas, resultan insuficientes e non teñen entidade suficiente como para acordar o levantamento da prohibición de contratar solicitada.

Á vista do exposto



6. RESOLVE

UNICO: Acordar conforme ao art. 72.5 da Lei 9/2017, do 8 de novembro, de contratos do sector público denegar a solicitude de revisión da prohibición de contratar imposta a OBRASCON HUARTE LAIN, S.A na Resolución 27 de setembro de 2023 da CGC Resolución 6/2023 Licitación urbanización de Consorcio Zona Franca de Vigo, ditada no Expediente S 14/2018 no que respecta a calquera contrato de obras convocado por calquera Administración Pública no ámbito territorial da provincia de Pontevedra durante seis meses a contar desde que a Resolución se faga firme.

Comuníquese esta Resolución á Subdirección de Investigación da Comisión Galega da Competencia e notifíquese aos interesados e, conforme ao artigo 5.3 da Lei 1/2002, á CNMC facéndolles saber que contra esta non cabe recurso algún en vía administrativa, podendo interpoñer recurso contencioso-administrativo no Tribunal Superior de Xustiza de Galicia, no prazo de dous meses a contar desde a súa notificación.