

STAYINGVALENCIA

TIBESOCA, S.L.

CANALES DE
DENUNCIA

PROTOCOLO DE CANAL DE DENUNCIAS

CONCEPTO

El canal de denuncias es el instrumento por medio del cual la empresa recibe y gestiona la información aportada por los miembros de la organización sobre conductas contrarias al código ético, a las políticas corporativas aprobadas por la empresa o al código penal.

OBJETIVO DEL CANAL DE DENUNCIAS

El objetivo perseguido con la implantación de un canal de denuncias es:

- Prevenir la realización de conductas que incumplan el código ético y las políticas corporativas de la empresa.
- Detectar la comisión de conductas que pudieren constituir la comisión de un delito en el seno de la empresa.
- Cumplir la exigencia del art. 31bis del Código Penal.
- Implementar la cultura de cumplimiento y buenas prácticas corporativas.
- Evitar la comisión de delitos en el seno de la organización.
- Lograr un escenario de cumplimiento que pueda dar lugar a la exención o la atenuación de responsabilidad penal en la empresa y en el órgano de administración de delitos cometidos por miembros de la organización.
- Dotar a la empresa de mecanismos de conocimiento y control de las eventuales conductas de incumplimiento.
- Generar el proceso disciplinario y de imposición de sanciones a los autores de conductas contrarias a las normas de cumplimiento previstas por la organización.
- En su caso, colaborar con la administración de justicia.

REQUISITOS DEL CANAL DE DENUNCIAS

El canal de denuncias debe cumplir las siguientes garantías:

- **Confidencialidad.** Se utilizarán sistemas de comunicación que sean eficaces y garanticen que se preserve la confidencialidad.

La confidencialidad de las denuncias es un requerimiento básico para el cumplimiento de la obligación prevista por la Directiva 95/46/CE. Es esencial que el denunciante goce de una protección apropiada, garantizando la privacidad de la denuncia e impidiendo que pueda ser identificado, lo que es fundamental para cumplir con el cometido del canal de denuncias y para que se fomente su uso.

Las personas jurídicas que implanten canales de denuncia deberán acoger medidas adecuadas para garantizar que la identidad de los denunciantes sea confidencial y no se revele al denunciado a lo largo de la investigación.

La empresa garantiza la confidencialidad del denunciante, así como la protección frente a posibles represalias.

- **Anonimato del denunciante.** La norma UNE 19601 permite que la denuncia sea anónima. Caso de que la denuncia no sea anónima, se garantizará el anonimato del denunciante.
- **Indemnidad del denunciante.** Se garantiza que no serán tomadas represalias contra el denunciante.
- **Información.** Deberá informarse a todos los miembros de la organización la existencia y el funcionamiento del canal de denuncias, la confidencialidad, el anonimato, la indemnidad del denunciante y que el acceso a dicho canal está restringido y solo será accesible al órgano designado por la empresa para gestionar la instrucción de la denuncia.
- **Formación.** Se formará a todos los miembros de la organización sobre cómo debe ser formulada una denuncia.
- **Evaluación.** Deberá realizarse una evaluación periódica del funcionamiento del canal de denuncias.
- **Comunicación.** Deberá comunicarse la existencia del canal de denuncias y su funcionamiento a los representantes legales de los trabajadores (art. 64.5 del Estatuto de los Trabajadores).
- **Procedimiento disciplinario y sancionador.** Deberá informarse a los miembros de la organización del régimen disciplinario y sancionador que sancione de manera adecuada el incumplimiento del código de conducta, las políticas corporativas y, en su caso, la comisión de un delito. La UNE 19601 (cláusula 8.8) establece la posibilidad de imponer sanciones que, dependiendo del grado de incumplimiento, pueden ir desde la amonestación hasta el despido disciplinario. Para ello, teniendo en cuenta las limitaciones que se establecen en el Estatuto de los Trabajadores, deberá pactarse con los trabajadores que el incumplimiento del código de conducta o de las políticas corporativas será considerado como una transgresión de la buena fe contractual y ser así causa de un despido disciplinario.
- **El órgano instructor.** Deberá ser nombrado por el órgano de administración y ratificado por la junta de socios. Su actuación deberá ser objetiva, transparente e imparcial. Puede ser interno de la organización o externo.
- **El órgano de resolución.** Deberá ser nombrado por el órgano de administración y ratificado por la junta de socios. Puede ser o no el mismo que el órgano instructor. Puede ser interno de la organización o externo.

PROCEDIMIENTO DE TRAMITACION DE DENUNCIAS.

- a) **Definición del canal.** Se determinará el método de funcionamiento de las comunicaciones de denuncia, señalando una dirección email o dirección postal que se dirigirá al órgano instructor. Todos los integrantes de la organización deberán conocer esta dirección email y/o postal.
- b) **Formulación de la denuncia.** El denunciante dirigirá la denuncia a la siguiente dirección de correo email:

- canaldedenunciascompliance@belenguerabogados.com

El denunciante deberá describir el objeto de la denuncia y aportar cuantas pruebas estén a su disposición.

- c) **Recepción de la denuncia.** Deberá documentarse por escrito consignando todos los datos posibles.
- d) **Plazo.** Se dejará constancia escrita de la fecha de recepción y se fijarán los plazos de las fases del proceso:
- Evaluación Preliminar.
 - Decisión Preliminar.
 - Fase de Instrucción.
 - Informe de Investigación.
 - Informe de Conclusiones.
 - Comunicación al órgano de resolución.
- e) **Evaluación preliminar.** El instructor realizará una evaluación previa del contenido de la denuncia a fin de definir si pudiera dar lugar a la puesta en conocimiento de un incumplimiento del código de conducta, de las políticas corporativas o de la comisión de un delito.
- f) **Definición del marco de actuación.** Se definirá el marco de actuación en el que deberá ser tratado el objeto de denuncia:
- Código de Conducta.
 - Políticas Corporativas.
 - Código Penal.
- g) **Decisión preliminar.** Se definirá la decisión preliminar según:
- **Exclusión de incumplimiento.** Si de la evaluación preliminar se deduce que no existe incumplimiento punible en ninguno de los marcos de cumplimiento, se archivará el expediente de denuncia, dejando constancia del criterio de evaluación y de calificación. Se informará al denunciante si se conociera su identidad.
 - **Incumplimiento de normas de régimen interno.** Si la conducta objeto de denuncia se enmarca en incumplimientos del código de conducta o de las políticas corporativas, se dará parte al ámbito pertinente: laboral, administrativo, etc.
 - **Indicios de delito.** Si el objeto de la denuncia aporta indicios racionales de la comisión de un delito, se iniciará la fase de instrucción.
- h) **Fase de instrucción.** Se recabarán pruebas de las personas implicadas, se realizarán entrevistas, se solicitarán documentos de otros departamentos de la empresa, etc. y se realizará un exhaustivo análisis de los datos recogidos, asegurándose en todo momento de preservar el anonimato de la persona denunciante.

- i) **Informe de la investigación.** Concluida la fase de instrucción e investigación, el instructor emitirá un informe que relate con todo detalle los hechos y las actuaciones de investigación llevadas a cabo.
- j) **Informe de conclusiones.** El instructor emitirá un informe de conclusiones fundado y motivado que remitirá al Comité de Compliance, al Compliance Officer y al Organo de Administración.
- k) **Órgano de resolución.** El órgano de resolución estará integrado por el Compliance Officer y el Comité de Cumplimiento si estuviera designado. Quedará excluido del órgano de resolución la persona que, formando parte de él, haya sido objeto de denuncia.
- l) **Propuesta de sanción.** El órgano de resolución efectuará la propuesta de sanción en función de la gravedad de los hechos investigados y de las conclusiones alcanzadas y recomendará al órgano de administración que los hechos se pongan en conocimiento de la autoridad judicial, dándose inicio al protocolo de acciones postdelictivas. En todo caso, corresponderá al órgano de administración la decisión final.

ADVERTENCIA DE INTERES

Se informa a todos los miembros de la organización que el uso de sus equipos informáticos, correos electrónicos, etc. está reservado exclusivamente para fines profesionales y que la empresa podrá acceder a dichos sistemas en el caso de que existan indicios de la comisión de un delito y/o formalizada una denuncia interna de acuerdo con el presente protocolo.

BOLETIN DE DENUNCIA

Denunciante (si no es anónima)
Nombre
Departamento al que pertenece
Método de la denuncia
Fecha de la denuncia

Denunciado
Nombre:
Departamento al que pertenece

DESCRIPCION DE LOS HECHOS DENUNCIADOS

PRUEBAS QUE APORTA