

# PROTOCOLO CANAL DENUNCIAS.

CL GRANADA SL



## INDICE:

1.INTRODUCCIÓN.....	3
2.FINALIDAD.....	3
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	4
4. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS.....	5
5. ACTOS DENUNCIABLES.....	6
6. OBLIGACIÓN DE DENUNCIAR.....	7
7. FORMA DE DENUNCIAR.....	7
8. PERSONAS ENCARGADOS DE LA GESTIÓN DEL PORTAL DE DENUNCIAS.....	7
9.- TRAMITACIÓN DE LA DENUNCIA.....	8
10. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS.....	14
11.PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.....	14
12.- LIBRO REGISTRO.....	15
13.- CANALES EXTERNOS DE INFORMACIÓN.....	15
14.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.....	15
15.- INFORMACIÓN SOBRE EL TRATAMIENTO DE LOS DATOS EN EL PORTAL DE DENUNCIAS.....	16

## 1.INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 5/2010 introdujo en el Código Penal la posibilidad de que las personas jurídicas puedan ser condenadas por la comisión de determinados delitos, atendiendo a su responsabilidad penal como personas jurídicas. En fecha 21 de febrero de 2023, el Boletín Oficial del Estado publicó la Ley reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción (Ley 2/2023), que transpone la Directiva 1937/2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión (la “Directiva”).

El objetivo fundamental de la Ley es facilitar la comunicación de infracciones, mediante la obligación para las empresas con una determinada plantilla y demás casos que prevé la Ley 2/2023 de implantar un sistema de información de infracciones y la garantía de la protección de los informantes de infracciones normativas. La Directiva y la Ley protegen las informaciones y comunicaciones sobre infracciones de derecho comunitario en determinadas áreas, así como sobre infracciones penales y administrativas graves o muy graves.

Por ello es muy importante que una organización establezca un sistema de cumplimiento normativo, ya que de esta manera se asegura de que todas las actividades de la organización se desarrollen en conformidad con las leyes y regulaciones aplicables, y se promueve una cultura de integridad y ética en la organización.

El protocolo que se ha elaborado para tramitar y resolver las denuncias recibidas a través del portal de cumplimiento normativo también es fundamental, ya que permite que los empleados y otras partes interesadas puedan informar de posibles incumplimientos de la normativa y, a su vez, se establecen procesos claros y transparentes para investigar y solucionar cualquier denuncia que se reciba.

Con este enfoque, **LA EMPRESA** demuestra su compromiso con la transparencia, la integridad y el cumplimiento de la normativa, lo que a su vez puede mejorar la confianza de los clientes, proveedores, empleados en la organización.

## 2.FINALIDAD

El protocolo que ha establecido **LA EMPRESA** tiene como finalidad regular un mecanismo que permita recibir y gestionar información o denuncias sobre posibles conductas irregulares y posibles incumplimientos de las normas, tanto externas como internas, recogidas en sus protocolos y Códigos de Conducta.

Este mecanismo es esencial para garantizar el cumplimiento de las normas y prevenir posibles incumplimientos, así como para corregir aquellos que sean detectados. Al establecer un cauce claro y transparente para que los empleados y otras partes interesadas

informen de posibles irregularidades, **LA EMPRESA** puede actuar de manera proactiva y tomar medidas preventivas para evitar posibles riesgos para la organización. Además, al investigar y solucionar cualquier denuncia que se reciba, la organización demuestra su compromiso con la integridad y el cumplimiento normativo.

Mediante el Protocolo de Canal de Denuncias (en conjunto con el Código de Conducta) se establecen de un conjunto de normas que regulan un cauce específico por el que las personas informantes puedan reportar las irregularidades de las que tengan conocimiento con libertad, sin temor a represalias y garantizando su confidencialidad. Asimismo, el presente Protocolo establece los mecanismos adecuados para que se respeten los derechos de la persona denunciada, incluyendo los reconocidos en la normativa de protección de datos de carácter personal.

### 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Tal y como se indica en el artículo 3 de la Ley 2/2023, las personas destinatarias del presente Protocolo de Canal de Denuncias son las personas informantes que hayan obtenido información sobre infracciones en un contexto laboral o profesional, comprendiendo en todo caso

- ✓ Personas trabajadoras que hayan obtenido información sobre infracciones en un contexto laboral o profesional
- ✓ Personas trabajadoras en el sector público
- ✓ Personas trabajadoras por cuenta ajena
- ✓ Personas autónomas
- ✓ Accionistas, Partícipes
- ✓ Personas pertenecientes al órgano de administración, dirección o supervisión de una empresa, incluidos los miembros no ejecutivos.
- ✓ Cualquier persona que trabaje para o bajo la supervisión y la dirección de contratistas, subcontratistas y proveedores, con relación finalizada o por comenzar
- ✓ Personas voluntarias, becarias, trabajadoras en periodos de formación (independientemente de si perciben o no una remuneración)
- ✓ Personas cuya relación laboral todavía no haya comenzado, si la información sobre infracciones ha sido obtenida durante el proceso de selección o de negociación precontractual

Además de a las personas informantes, la protección de la Ley se extiende a:

- ✓ Las personas físicas que, en el marco de la organización en la que preste servicios la persona informante, asistan al mismo en el proceso.
- ✓ Las personas físicas que estén relacionadas con la persona informante y que puedan sufrir represalias, como colegas de trabajo o familiares de la persona informante.
- ✓ Las personas jurídicas para las que la persona informante trabaje o con las que mantenga cualquier otro tipo de relación en un contexto laboral o en las que ostente una participación significativa

La Junta Directiva garantizará la puesta a disposición del Protocolo a todos los trabajadores, directivos y demás personas físicas o jurídicas que tengan algún tipo de vinculación con **LA EMPRESA**

## 4. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS.

El portal de denuncias cumple con una serie de principios y garantías para todas las partes implicadas, tanto para el denunciante, como para el denunciado y para otras personas que puedan verse implicadas.

### **Garantías denunciante:**

**Confidencialidad:** el portal de denuncias debe garantizar la confidencialidad de la información proporcionada por el denunciante, así como de la identidad del denunciante, siempre que sea posible.

**Anonimato:** Se asegura a las personas denunciante la posibilidad de formular denuncias anónimas.

**Protección contra represalias:** el denunciante debe estar protegido contra cualquier tipo de represalias o consecuencias negativas derivadas de la presentación de la denuncia.

**Debido proceso:** el denunciado debe tener derecho a conocer la denuncia presentada en su contra y a defenderse de ella, en caso de que se le impute algún incumplimiento.

**Objetividad y autonomía:** evitando cualquier tipo de injerencia interna o externa y asegurando que en ningún caso se producen conflictos de intereses.

**Transparencia:** la organización debe garantizar la transparencia en el proceso de gestión de denuncias, informando a todas las partes implicadas sobre el estado de la denuncia y las medidas adoptadas para resolverla.

### **Garantías denunciado y otras personas incluidas en la denuncia:**

**Derecho a ser informado:** el denunciado tiene derecho a ser informado de la denuncia presentada en su contra y de las acusaciones específicas en su contra. Si otras personas pueden verse afectadas por la denuncia, también deben ser informadas de las acusaciones específicas en su contra.

**Derecho a la defensa:** el denunciado tiene derecho a defenderse, a la contradicción de hechos y argumentos y a presentar pruebas en su defensa. La organización debe garantizar que el denunciado tenga acceso a la información necesaria para preparar su defensa.

**Presunción de inocencia:** el denunciado tiene derecho a la presunción de inocencia hasta que se demuestre su culpabilidad. La organización debe garantizar que la denuncia se

investigue de manera objetiva y justa, respetando la presunción de inocencia del denunciado.

**Debido proceso:** el denunciado tiene derecho a un debido proceso, que incluye el derecho a ser escuchado, el derecho a presentar pruebas y el derecho a una decisión justa y objetiva.

**Protección de datos personales:** la organización debe garantizar la protección de los datos personales del denunciado y de otras personas implicadas en la denuncia. Esto puede incluir medidas de seguridad para proteger los datos y limitaciones en el acceso a los datos personales.

**Veracidad de los hechos:** Los hechos denunciados han de ser ciertos, estando totalmente prohibidas las denuncias falsas. Si la denuncia resultara ser falsa, **LA EMPRESA** podrá aplicar una sanción al denunciante

## 5. ACTOS DENUNCIABLES.

Tal y como indica el artículo 2 de la Ley 2/2023, el ámbito de aplicación es el siguiente:

- a) Acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción penal o administrativa grave o muy grave. En todo caso, se entenderán comprendidas todas aquellas infracciones penales o administrativas graves o muy graves que impliquen quebranto económico para la Hacienda Pública y para la Seguridad Social.
- b) Acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción del Código de Conducta o normativa interna de la organización.
- c) Cualesquiera acciones u omisiones que puedan constituir infracciones del Derecho de la Unión Europea siempre que:
  - (i) Entren dentro del ámbito de aplicación de los actos de la Unión Europea enumerados en el anexo de la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión, con independencia de la calificación que de las mismas realice el ordenamiento jurídico interno;
  - (ii) Afecten a los intereses financieros de la Unión Europea tal y como se contemplan en el artículo 325 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE); o
  - (iii) Incidan en el mercado interior, tal y como se contempla en el artículo 26, apartado 2 del TFUE, incluidas las infracciones de las normas de la Unión Europea en materia de competencia y ayudas otorgadas por los Estados, así como las infracciones relativas al mercado interior en relación con los actos que infrinjan las normas del impuesto sobre sociedades o con prácticas cuya finalidad sea obtener una ventaja fiscal que desvirtúe el objeto o la finalidad de la legislación aplicable al impuesto sobre sociedades.

## 6. OBLIGACIÓN DE DENUNCIAR

Las personas descritas en el punto 3 del presente protocolo, que tengan conocimiento de cualquier acto denunciado descrito en el punto 5, tienen la obligación de denunciarlo en el Canal de Denuncias de **LA EMPRESA** tan pronto como sea posible.

La obligación de denunciar se refiere únicamente a infracciones/incumplimientos cometidos por personas con algún tipo de relación contractual con **LA EMPRESA** (ya sea de tipo laboral, civil o mercantil) y que tengan una consecuencia efectiva sobre el mantenimiento o desarrollo de dicha relación contractual.

## 7. FORMA DE DENUNCIAR.

Las personas informantes podrán realizar la denuncia por los siguientes canales:

- Mediante la plataforma del Canal de Denuncias, disponible en la web de **LA EMPRESA**

<https://portaldedenuncias.afineconsultoria.com/canalDenuncias.php?ub=f2e9a4227e8d7e73a5791b1b8dd73621>

- Por correo postal, a la siguiente dirección postal: CALLE PUENTEZUELAS 32 PLANTA 1º, 18002 GRANADA.
- A solicitud del informante, mediante entrevista personal con cualquiera de los miembros del Comité del Canal de Denuncias, dentro del plazo máximo de siete días.

**Siendo la vía prioritaria la plataforma del Canal de Denuncias disponible en la web de LA EMPRESA**

## 8. PERSONAS ENCARGADOS DE LA GESTIÓN DEL CANAL DE DENUNCIAS.

Se nombrará a un responsable del canal por la dirección de la empresa, que se encargará de la recepción de las denuncias, su análisis, investigación y, en su caso, la incoación de un expediente, propuesta de medidas cautelares y propuesta de resolución.

Las denuncias, así como los procedimientos a que las mismas puedan dar lugar, serán puestas en conocimiento de la empresa por el responsable.

## 9.- TRAMITACIÓN DE LA DENUNCIA

### A) PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA

Las denuncias impuestas deberán contener la siguiente información

- Descripción de los hechos objeto de denuncia;
- Indicios sobre los que se basa la sospecha de la persona denunciante;
- Identidad de la persona denunciada, si es que se conoce el responsable del hecho objeto de la denuncia.

A las denuncias deberán acompañarse todos los elementos probatorios de los que disponga la persona denunciante.

Asimismo, en caso de desear realizar la comunicación mediante correo postal o mediante entrevista personal, se deberá proporcionar la misma información.

En caso de que la denuncia se realice mediante comunicación verbal, incluidas las realizadas a través de entrevista personal, se deberá documentar de alguna de las siguientes maneras previo consentimiento del informante:

- a) Mediante una grabación de la conversación en un formato seguro, duradero y accesible, o
- b) A través de una transcripción completa y exacta de la conversación realizada por el personal responsable de tratarla.

Sin perjuicio de los derechos que le corresponden de acuerdo a la normativa sobre protección de datos, se ofrecerá al informante la oportunidad de comprobar, rectificar y aceptar mediante su firma la transcripción de la conversación.

Sin perjuicio de lo anterior, si la persona denunciante se negase por cualquier razón a firmar el resumen de hechos elaborado, los hechos denunciados verbalmente podrán ser igualmente objeto de investigación por el Comité del Canal de Denuncias, dejando constancia por escrito de las razones por las que la persona denunciante se ha negado a firmar.

Los hechos denunciados deben de ser ciertos, por ello, el denunciante deberá asegurarse de que la información proporcionada en la denuncia es correcta

Los canales internos de información podrán estar habilitados por la entidad que los gestione para la recepción de cualesquiera otras comunicaciones o informaciones fuera del ámbito establecido en el artículo 2, si bien dichas comunicaciones y sus remitentes quedarán fuera del ámbito de protección dispensado por la misma.



## **B) RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA**

Una vez recibida la denuncia, se procederá a su registro y en **un plazo no superior a siete días NATURALES** siguientes a su recepción se remitirá un acuse de la recepción de la misma al denunciante, salvo que ello pueda poner en peligro la confidencialidad de la información.

En este acuse de recibo se informará al denunciante de las condiciones en el tratamiento de sus datos personales. Asimismo, se le informará sobre los canales externos de información ante las autoridades competentes, nacionales o europeas.

## **C) ADMISIÓN / INADMISIÓN A TRÁMITE DE LA DENUNCIA**

Después de recibir la denuncia y enviar el acuse de recibo, la organización debe analizar la información contenida en la denuncia para determinar si se requiere la apertura de un expediente o si se puede archivar la denuncia, es decir se procederá a analizar la admisibilidad de acuerdo con el ámbito material y personal previsto en los artículos 2 y 3 de la Ley 2/2023.

En todo caso, el trámite de admisión y las actuaciones posteriores se realizarán de conformidad con el procedimiento de gestión de información adoptado al efecto por la Empresa.

Una vez registrada la Denuncia, el responsable del canal de denuncias determinará **en un plazo no superior a diez (10) días hábiles** si procede o no darle trámite, atendiendo, en particular, a los siguientes criterios:

- (i) Sólo se admitirán a trámite aquellas Denuncias que expongan de forma clara y evidente hechos constitutivos de un Incumplimiento.
- (ii) (ii) No se admitirá a trámite ninguna Denuncia cuando, de forma clara y evidente, la actuación objeto de la comunicación no constituya un Incumplimiento; y
- (iii) iii) No se admitirán a trámite aquellas Denuncias que sean formuladas bajo amenaza o coacción.
- (iv) (iv) No se admitirán a trámite las Denuncias realizadas de mala fe. Tendrán la consideración de Denuncia de mala fe:
  - a. Aquellas que no estén fundadas en la existencia de indicios razonables de la comisión de una Incumplimiento.
  - b. Aquellas basadas en pruebas y testimonios que han sido obtenidos por el Informante de forma ilícita.
  - c. Aquellas realizadas cuando el Informante sea consciente de la falsedad de los hechos narrados o que se realizan con manifiesto desprecio a la verdad

En caso de que la denuncia se dirija contra el responsable del Canal de Denuncias o en caso de concurrir cualquier circunstancia que genere conflicto de interés con éste, el Órgano de Administración resolverá sobre la admisión o inadmisión de la denuncia, así como sobre la forma de proceder en todo lo concerniente al proceso de investigación, evaluación y resolución de ésta.

Si la denuncia no contiene indicios de criminalidad, de incumplimiento de la normativa no penal o de la normativa interna de la entidad en su caso, se puede considerar archivarla.

Tanto en el caso de que la denuncia haya sido admitida como inadmitida, **se comunicará la decisión al denunciante en los cinco días hábiles siguientes**, salvo que la comunicación fuese anónima o el informante hubiere renunciado a su derecho a recibir comunicaciones. En caso de inadmisión de la denuncia, el denunciante podrá considerar reformular la denuncia o utilizar otras vías alternativas legales que considere adecuadas (tales como los canales externos de información).

#### **D) TRAMITACIÓN DEL EXPEDIENTE.**

##### **1. INICIO DE LA INVESTIGACIÓN**

En caso de determinar oportuno investigar una denuncia recibida, el responsable del Canal de Denuncias abrirá el proceso de investigación interna para determinar si se ha producido algún tipo de incumplimiento.

Con las debidas medidas de transparencia y confidencialidad, se iniciará el proceso de investigación interno cuya duración será de tres meses desde la recepción de la denuncia o, si no se llegó a remitir acuse de recibo al denunciante, a contar transcurridos siete días naturales desde que remitió la denuncia., plazo que podrá prorrogarse por otros tres meses más en caso de que la investigación requiera de diligencias de averiguación más complejas o que requieran mayores actuaciones.

El responsable del Canal de Denuncias elaborará un listado de los individuos que se involucrarán en la investigación de la denuncia, dependiente de su naturaleza. En particular, el responsable del Canal de Denuncias podrá contar con la colaboración del Dpto. de Cumplimiento Normativo. Todos los miembros involucrados en el desarrollo de la investigación tienen obligación de mantener rigurosa confidencialidad sobre la información recibida, con especial atención a los datos recibidos de las partes intervinientes en el proceso. A tal efecto, las personas que vayan a estar involucradas en el proceso de investigación deberán firmar un compromiso de confidencialidad específico y reforzado. La información y documentación relativa a la investigación será clasificada como Confidencial, según la Normativa de clasificación de la información.

A tales efectos, el responsable del sistema, y siempre que el informante no haya ejercitado el derecho a la renuncia de comunicarse con el Responsable del sistema o el gestor delegado por iniciativa propia, podrá requerir al informante la subsanación o la aportación adicional, **en un plazo no superior a 15 días** desde la fecha de entrada en el registro del sistema de gestión de la información.

##### **2. PROCESO DE INSTRUCCIÓN**

El responsable del Canal de Denuncias será el responsable de la coordinación del proceso de instrucción, esto es, el proceso de investigación, realizando todas aquellas acciones y consultas que considere necesarias encaminadas a la averiguación de la exactitud y veracidad de la información recibida, así como encaminadas al esclarecimiento de los hechos.

**A) ACTUACIONES DURANTE LA INVESTIGACIÓN:** Las acciones a llevar a cabo durante la investigación incluirán, cuando se estime necesario:

- La petición de información adicional al denunciante, a tales efectos, el Responsable del sistema, y siempre que el informante no haya ejercitado el derecho a la renuncia de comunicarse con el Responsable del sistema o el gestor delegado por iniciativa propia, podrá requerir al informante la subsanación o la aportación adicional, **en un plazo no superior a 15 días** desde la fecha de entrada en el registro del sistema de gestión de la información.

- El mantenimiento de reuniones y entrevistas con las personas que considere apropiado (p.ej. departamentos y/o las personas implicadas en la conducta irregular comunicada), levantando acta de la reunión al finalizar la misma a efectos de mantener un seguimiento del proceso

- Análisis de datos u obtención de información de fuentes externas.

- Petición de pruebas periciales a profesionales internos o externos.

El Responsable del Canal de Denuncias se hace responsable de guardar todas y cada una de las evidencias que soporten las acciones llevadas a cabo, para todas aquellas denuncias que se hayan investigado, y siempre de acuerdo con lo establecido en legislación vigente en materia de Protección de Datos.

La persona responsable tendrá las facultades suficientes para dirigirse a cualquier departamento o persona de LA EMPRESA para obtener la información o documentación necesaria.

El proceso de investigación se llevará a cabo con el máximo rigor para comprobar la veracidad de los hechos, respetando la presunción de inocencia y los demás derechos que asisten a las personas afectadas por la comunicación (denunciadas).

**B) COMUNICACIÓN DE LOS HECHOS AL DENUNCIADO:**

Durante este periodo, el denunciado será informado de la existencia de la denuncia y del proceso de instrucción en curso, con una relación sucinta de los hechos denunciados, **en un plazo no superior a diez días hábiles** para que éste formule las alegaciones oportunas en los tres días siguientes hábiles. En ningún caso se le dará acceso a la identidad de la persona denunciante ni a la propia denuncia. Cuando la comunicación al denunciado suponga un riesgo evidente e importante para la investigación, se aplazará hasta que tal peligro desaparezca. En todo momento se garantizará que el tratamiento de los datos del denunciado se realiza conforme a la legislación vigente.

Una vez puesto en conocimiento del denunciado la existencia de la denuncia y del procedimiento de instrucción, y sin perjuicio de la posibilidad de presentar alegaciones por escrito, la persona denunciada será entrevistada por el Responsable del Canal de Denuncias, siempre con absoluto respeto a la presunción de inocencia, con la finalidad de que exponga su versión de los hechos y de que aporte todos aquellos medios de prueba que considere adecuados y pertinentes. Al finalizar la entrevista se levantará acta de la reunión.

El denunciado tendrá derecho a la presunción de inocencia, derecho a la defensa y derecho al acceso al expediente (con las salvaguardas oportunas), así como a la preservación de su identidad y confidencialidad de los hechos y datos del procedimiento.

### **C) ADOPCIÓN DE MEDIDAS CAUTELARES.**

Durante la tramitación del procedimiento, la persona responsable podrá adoptar, por propia iniciativa o por la dirección de la empresa, las medidas cautelares procedentes dirigidas al cese inmediato del incumplimiento normativo que se estuviese produciendo.

### **D) COMUNICACIÓN AL MINISTERIO FISCAL**

Cuando durante la investigación, o incluso con carácter previo a la misma, se considere que los hechos denunciados pudieran ser indiciariamente constitutivos de delito se remitirá la denuncia al Ministerio Fiscal o a la Fiscalía Europea, según corresponda, previa comunicación al órgano de administración y a través de éste, si así lo estima procedente.

## **3. EMISIÓN DEL INFORME**

Al finalizar el proceso de instrucción, el Responsable del Canal de Denuncias emitirá un informe de conclusiones, debidamente justificado, sobre todas las actuaciones llevadas a cabo. Este informe que recibirá la clasificación de confidencial

El informe de conclusiones elaborado por el responsable, se comunicará a la persona investigada para que formule alegaciones **en un plazo máximo de 10 días hábiles**. Una vez analizadas sus alegaciones el responsable emitirá su propuesta de resolución final a la empresa

En el informe de conclusiones se propondrá a la dirección de la empresa alguna de las siguientes recomendaciones:

- El archivo de la denuncia si se comprueba que el incumplimiento normativo no se ha producido.
- Las medidas correctoras o sancionadoras que procedan si resultase acreditado el incumplimiento normativo. Estas medidas, en función de resultado que haya arrojado la investigación y el expediente tramitado, pueden consistir en la imposición de alguna sanción de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable y en los manuales internos de la entidad o en el traslado al juez o a la fiscalía de los hechos por su carácter penal, así como, en su caso, la adopción de las medidas preventivas que se estimen oportunas para evitar que incumplimientos similares se vuelvan a producir.

## **4. CONCLUSIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

Corresponde en último término a la **dirección de la empresa**, las medidas que pongan fin al procedimiento. Éstas podrán consistir en el archivo de la denuncia o en la imposición de medidas correctoras o sancionadoras. **El plazo para ello es de 15 días hábiles**

A) Respecto a las **denuncias potencialmente no significativas**, una vez finalizada la investigación, el Responsable del Canal de Denuncias se limitará a remitir al área o

departamento afectado las instrucciones necesarias para la resolución de dicha incidencia, procediendo a cerrar el expediente.

B) En el caso de las **denuncias potencialmente significativas**, el Órgano de Administración es responsable de tomar las medidas que considere oportunas, entre las cuales se contemplan:

- **Archivo del expediente:** En caso de considerarse que no se ha producido incumplimiento alguno por parte del denunciado o por falta de evidencias documentales suficientes.

- **Aprobación o desestimación** de propuesta de medidas correctivas y/o preventivas frente a las debilidades identificadas en las conclusiones de la investigación.

- **Aplicación del régimen sancionador** que ejecutará el área de Recursos Humanos del Grupo: En caso de concluir que se ha producido un incumplimiento, se impondrán las sanciones y/o medidas disciplinarias que correspondan, de acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectivo correspondiente y en el Estatuto de los Trabajadores.

Las medidas a adoptar en caso de incumplimiento o irregularidades variarán en función de la severidad del caso, pudiendo incluir medidas tales como, la adopción de medidas disciplinarias (desde la amonestación hasta el despido disciplinario), comunicación a las autoridades, así como mejorar y actualizar los controles del Programa de Cumplimiento Normativo para prevenir que se produzcan situaciones similares.

## 5. C) COMUNICACIÓN A DENUNCIANTE Y DENUNCIADO

El denunciante deberá ser informado del resultado de la denuncia efectuada en un plazo de tres meses o en un plazo de seis meses, en caso de que se haya acordado la prórroga del mismo por razón de las investigaciones a efectuar, conforme a lo anteriormente señalado al respecto.

El Responsable del Canal de Denuncias informará al denunciante y al denunciado del archivo de la denuncia o, en su caso, de la adopción de medidas correctivas o disciplinarias.

**Notificación a la persona denunciante:** La persona denunciante recibirá una notificación con una breve explicación de los pasos dados y la conclusión del expediente, así como si aplicase, la mejora de los procedimientos internos derivada de todo ello. Se tendrá en cuenta en todo momento la naturaleza confidencial de la información y los derechos de las personas implicadas.

## 10. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS

Se garantiza que no se tomarán en ningún caso represalias en contra de la persona que haya presentado una denuncia de buena fe a través del Canal de Denuncias.

A estos efectos, se consideran represalias los actos u omisiones que estén prohibidos por la ley o que, de manera directa o indirecta, supongan un trato desfavorable situando al denunciante en una desventaja en el contexto laboral. A título meramente ejemplificativo se consideran represalias las coacciones, intimidaciones, acoso, daños reputacionales o económicos, denegación de formación, discriminación, trato desfavorable o injusto, suspensión, despido o extinción del contrato de trabajo, o la imposición de cualquier medida disciplinaria. La prohibición de represalias no se refiere únicamente al denunciante, sino también a todas aquellas personas que lo asistan durante la tramitación de la denuncia, a personas allegadas al denunciante (como compañeros de trabajo o familiares) y a las personas jurídicas con las que el denunciante mantenga alguna relación laboral u ostente una participación significativa. En los casos en que se constate que la denuncia o conducta reportada resulta ser infundada, y realizada de mala fe (es decir, con conocimiento de su falsedad o manifiesto desprecio a la verdad o con el único objetivo de causar un perjuicio a la persona denunciada), se adoptarán frente a dicho denunciante, las medidas disciplinarias que correspondan.

## 11. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

La sanción será firme una vez transcurran **15 días hábiles desde** que sea impuesta por el órgano correspondiente, salvo que la misma sea impugnada en sede jurisdiccional.

**LA EMPRESA** efectuará las actuaciones necesarias para mantener en todo momento la confidencialidad respecto de todos los datos que puedan tener acceso al procedimiento sancionador y se impedirá que la persona denunciada conozca los datos de la persona denunciante.

Se guardará toda la documentación originada como consecuencia de la incoación del proceso sancionador.

Es preciso recordar que, en ningún caso la interposición de una denuncia comportará represalias para la persona denunciante. Sin embargo, **LA EMPRESA** no tolerará el uso abusivo de esta eficaz herramienta mediante su utilización fraudulenta. De esta manera, la empresa sancionará a cualquier denunciante que interponga denuncias falsas o temerarias.

## 12.- LIBRO REGISTRO

El Responsable del Canal de Denuncias llevará un libro-registro de las denuncias recibidas y de las investigaciones realizadas, garantizando en todo caso su confidencialidad que estará protegido por las medidas de seguridad adecuadas de acuerdo con la legislación vigente en materia de protección de datos. La información contenida en el registro sólo será accesible (total o parcialmente) mediante petición razonada de la autoridad judicial competente, mediante auto, en el marco de un procedimiento judicial. Los datos personales incluidos en este registro sólo se conservarán durante el tiempo necesario y proporcionado para cumplir lo previsto en la normativa de aplicación. En ningún caso, se conservarán los datos del registro por un periodo superior a diez años.

## 13.- CANALES EXTERNOS DE INFORMACIÓN

En el caso de que el denunciante considere que la tramitación de su denuncia no se ha realizado correctamente podrá acudir a los canales externos de información puestos a su disposición por las autoridades competentes y, en su caso, las instituciones, órganos u organismos de la Unión Europea. En particular, podrá acudir al canal externo puesto a su disposición por la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I. o por los órganos o autoridades autonómicas.

**ANDALUCÍA:** Oficina Andaluza contra el fraude y la corrupción. <https://antifraudeandalucia.es>

## 14.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Cuando alguna persona, física o jurídica, cometa alguna de las siguientes infracciones (que se listan a modo ejemplificativo) se estará a lo dispuesto en el régimen sancionador de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción; sin perjuicio de las medidas disciplinarias que, en el contexto laboral o contractual, pueda adoptar **LA EMPRESA**:

- Adopción de cualquier represalia frente a una denuncia de buena fe.
- Vulneración de las garantías de confidencialidad y anonimato.
- Presentación de denuncias a sabiendas de su falsedad.
- Cualquier intento de obstaculizar la presentación de denuncias o de impedir, frustrar o ralentizar su seguimiento.
- La limitación de los derechos de la denunciante incluida en cláusulas contractuales.

## 15.- INFORMACIÓN SOBRE EL TRATAMIENTO DE LOS DATOS EN EL CANAL DE DENUNCIAS

### Responsable del tratamiento:

**LA EMPRESA** es el responsable del tratamiento de los datos personales del Interesado y le informa de que estos datos se tratarán de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679, de 27 de abril (GDPR), y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre (LOPDGDD), por lo que se le facilita la siguiente información del tratamiento:

### Fin del tratamiento:

Para la adecuada gestión de nuestro sistema interno de información o canal ético, tramitando las correspondientes irregularidades notificadas a través del mismo, y decidiendo sobre la procedencia de iniciar una investigación, al objeto de detectar posibles delitos y prevenir la imposición de cualquier tipo de responsabilidad a **LA EMPRESA**, así como para evitar cualquier tipo de conducta contraria a la normativa interna o externa de la entidad.

### Legitimación del tratamiento:

En base a la obligación legal establecida en los artículos 10 y 13 de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, de disponer de estos sistemas internos de información (artículo 6.1.c GDPR).

### Reserva de su identidad:

Conforme al artículo 31.1 de la Ley 2/2023, le informamos de que su identidad será en todo caso reservada y que no se comunicará a las personas a las que se refieren los hechos relatados ni a terceros.

### Criterios de conservación de los datos:

Conservaremos sus datos durante un plazo máximo de tres meses tras la notificación de la irregularidad si los hechos no hubieran sido probados y siempre que no resulten necesarios para otras finalidades o a efectos probatorios del debido control y supervisión en la prevención de delitos. En caso de que los hechos sí resulten probados o con indicios suficientes, los datos se conservarán en tanto sea necesario para el ejercicio por parte de la entidad de sus derechos ante los tribunales de justicia, y cuando ya no sea necesario para ello, se suprimirán con medidas de seguridad adecuadas para garantizar la anonimización de los datos o la destrucción total de los mismos.

### Comunicación de los datos:

Salvo obligación legal, solo se comunicarán sus datos a las siguientes categorías de destinatarios:

- Juzgados y Tribunales, así como otros posibles órganos de resolución de conflictos.
- Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.



- Notarios y registradores.

Con los proveedores que precisen acceder a sus datos personales para la prestación de los servicios que los hayamos contratado o que por el propio funcionamiento de nuestros servicios electrónicos (página web y correos electrónicos) puedan tener acceso a determinados datos personales, tenemos suscritos los contratos de confidencialidad y de encargo de tratamiento de datos personales necesarios y exigidos por la normativa para proteger su privacidad (artículo 28.3 GDPR).

**Derechos que le asisten:**

Derecho de acceso, rectificación, portabilidad y supresión de sus datos, y de limitación u oposición a su tratamiento.

Derecho a presentar una reclamación ante la Autoridad de control ([www.aepd.es](http://www.aepd.es)) si considera que el tratamiento no se ajusta a la normativa vigente.

Datos de contacto para ejercer sus derechos:

- EMPRESA: CL GRANADA SL
- DIRECCIÓN: CALLE PUENTEZUELAS 32 PLANTA 1º, 18002 GRANADA
- EMAIL: [info@clgranada.com](mailto:info@clgranada.com)

Denuncia anónima

Datos identificativos del Informante: *(de ser anónimo, por favor, identifíquese con un correo electrónico no corporativo.)*

Departamento:

Cargo: *(empleado/directivo/miembro del órgano de administración):*

Datos de contacto: (correo electrónico, teléfono, correo postal)

Datos identificativos del Denunciado:

Departamento:

Cargo: *(empleado/directivo/miembro del órgano de administración):*

Normativa vigente

Código Ético

Normativa Interna (especificar):

Otros (especificar)

Descripción de los hechos que se denuncian, indicando el lugar y al fecha en que ocurrieron los hechos denunciados:

Documentos, pruebas y evidencias<sup>1</sup>

Otros posibles testigos:

Declaración de una posible situación de conflicto:

<sup>1</sup> El formulario debe facilitar el adjunto de documentos.