



CANAL DE COMUNICACION

PROTOCOLO DE CANAL DE COMUNICACION

CONCEPTO.

El Canal de Comunicación 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.

De forma adicional a lo que pueda preverse en los códigos, reglamentos y en cualesquiera otras políticas y procedimientos establecidos por S.A.T. Eurosol los incumplimientos o los indicios de incumplimiento del Plan de Prevención de Riesgos Penales y de las políticas y procedimientos en él establecidos podrán ser comunicados al Órgano de cumplimiento (Compliance Officer) a través del Canal de Denuncias y mediante la cumplimentación de un modelo de denuncia que se acompaña al presente Plan.

En cualquier caso, se velará por la confidencialidad en el tratamiento de la información. El procedimiento de comunicación estará disponible para todos los profesionales y/o empleados, habiéndose habilitado a tal efecto la siguiente dirección de correo electrónico: canaldecomunicacion@eurosol.es. Dirección de correo a la que solo tendrá acceso el órgano de cumplimiento.

La empresa garantiza la adecuada gestión de las denuncias realizadas, mediante la correspondiente investigación, por parte del Órgano de Cumplimiento, de los hechos denunciados o comunicados. Así se procederá a analizar todas las comunicaciones recibidas, en un plazo razonable.

En cualquier caso, no se entenderá válida, no se tomará en consideración, la reclamación o denuncia efectuada sin fundamento alguno, debiendo el denunciante aportar indicios probatorios de la supuesta comisión del delito o actividad o conducta contraria a la normativa legal o de la empresa. Con ello se pretende evitar conductas que tengan por objetivo difundir información falsa que perjudique a otras personas o que respondan a meras "rencillas" entre el personal de la empresa.

Nunca se tomarán represalias contra cualquier persona que, de buena fe, ponga en conocimiento de la empresa la comisión de un hecho delictivo, colabore en su investigación o ayude a resolverla. Evidentemente esta garantía no alcanza a quienes actúen de mala fe con ánimo de difundir información falsa o de perjudicar a otras personas o a la Empresa. Contra estas conductas ilícitas la Empresa adoptará medidas legales o disciplinarias, según proceda.

Cuando, de la investigación llevada a cabo, se compruebe, fehacientemente, la existencia de una infracción que esté perseguida por la ley, la Empresa procederá a ponerlo en conocimiento de las autoridades competentes y al Órgano de Gobierno de la misma.

La comisión de un hecho delictivo o actividad o conducta contraria a la normativa legal o de la propia empresa, legitima a ésta última para tomar medidas disciplinarias contra sus Directivos, Responsables, empleados o trabajadores, incluido el despido.

Cualquier conducta que contribuya a impedir o dificultar el descubrimiento o el deber específico de poner en conocimiento del órgano de cumplimiento los indicios delictivos o actividades ilícitas detectadas, será considerada infracción muy grave, legitimando igualmente a la empresa a tomar las medidas disciplinarias correspondientes, incluido el despido, si fuera procedente.

Las medidas disciplinarias se adoptarán previa iniciación del correspondiente Expediente Disciplinario, que podrá resolverse con la imposición de las sanciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

Si la vulneración ha sido realizada por Directivos, representantes, mandatarios o agentes o mediadores de la Empresa, igualmente se tramitará el correspondiente expediente disciplinario, pudiendo la Empresa actuar de conformidad con lo que establezcan sus respectivos contratos, pudiendo dar por terminada la relación.

Este régimen disciplinario es complementario a cualquier procedimiento judicial que pueda dirigirse frente al profesional y/o empleado y a cualquier sanción o consecuencia que pueda derivarse de dicho procedimiento.

OBJETIVO DEL CANAL DE COMUNICACION.

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.

FUNCIONAMIENTO DEL CANAL DE COMUNICACIÓN

La clave para el adecuado funcionamiento del canal de comunicación es la formación y comunicación, por lo que cualquier persona integrante de la empresa será informada y formada periódicamente acerca de la existencia y funcionamiento de dicho canal.

El funcionamiento del canal se llevará a cabo de la siguiente forma:

- **RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA:** Las denuncias que se efectúen serán recibidas por el órgano de cumplimiento a través del correo electrónico facilitado a todo el personal de S.A.T. Eurosol. Para poder recibir y dar por válida la denuncia, esta deberá reunir los siguientes requisitos:
 - Identificación del denunciante con nombres y apellidos.
 - Argumentos o pruebas veraces, precisas y contestables que soporten la denuncia.
 - Persona o colectivo denunciado.
- **REGISTRO DE COMUNICACIONES:** Las comunicaciones y denuncias recibidas serán dadas de alta en un Registro por el órgano de cumplimiento, con el fin de mantener actualizadas las acciones realizadas y la documentación que se genere durante su tramitación y resolución.
- **ANÁLISIS E INVESTIGACIÓN DE LAS COMUNICACIONES:** Todas las comunicaciones y denuncias deberán ser valoradas en un plazo de tres meses, de conformidad con lo dispuesto en el L.O. 15/1999. El órgano de cumplimiento estudiará la denuncia presentada y analizará y recopilará toda la información y evidencias obtenidas en la investigación, contando para ello con los recursos necesarios, así como con la colaboración de todas las áreas de la empresa.
- **RESOLUCIÓN:** Una vez concluida la investigación, si la denuncia fuera rechazada por la inexistencia de pruebas fundadas que le den validez, se archivará el procedimiento, informándose de ello al denunciante. Por el contrario, si se concluye que ha existido un comportamiento ilícito, se dará trámite al interesado a fin de que efectúe las alegaciones que a su derecho convenga. Vistas las alegaciones, en caso de que se hayan efectuado, el órgano de cumplimiento elevará al órgano de gobierno de la empresa una propuesta de resolución, que incluirá en todo caso el plan de acción para subsanar el incumplimiento y las acciones preventivas que eviten su repetición en el tiempo. Este plan de acción será elaborado en colaboración con el ente encargado de la implantación del Plan de Prevención de riesgos penales.
- **CONSERVACIÓN DE LOS EXPEDIENTES:** Teniendo en cuenta los distintos plazos de prescripción de responsabilidades de la persona física autora del ilícito y de la persona jurídica, los datos personales de los expedientes archivados serán cancelados transcurrido dicho plazo de prescripción, sin

que en ningún caso pueda ser cancelado por completo en el expediente archivado.

CONDICIONANTES DERIVADOS DE LA NORMATIVA DE PROTECCION DE DATOS

Conviene dar un breve repaso de la afcción de la normativa de protección de datos al Canal de Comunicación dado el especial interés que debemos mostrar en el tratamiento y gestión de datos personales.

La Agencia Española de Protección de Datos, elaboro en el año 2009 una “Guía de la protección de datos en las relaciones laborales” que afecta directamente al canal de denuncias respecto de determinados principios que hemos de seguir y que se relacionan a continuación:

- Los denunciantes y denunciados deben conocer la existencia del sistema de gestión de denuncias y del tratamiento de los datos, así como su finalidad y consecuencias del mismo.
- La cesión de datos a una tercera compañía que investigue los hechos de ser conocida previamente también, o bien comunicarse a los interesados.
- Los hechos denunciados deben afectar a la relación entre la empresa y el denunciado y deben ser infracciones de normas internas o legales.
- Lo idóneo sería establecer mecanismos que solo admitiese las denuncias con denunciante conocido.
- La identidad del denunciante debe quedar a salvo y no es necesario, como regla general, comunicarla al denunciado. Esto se respetará incluso frente a los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición del denunciado, si bien convendría que este conociera la existencia de la información en el menor tiempo posible para que pueda defender sus intereses.
- Hay que establecer medidas que garanticen la seguridad y confidencialidad de la información, así como el compromiso de los usuarios autorizados.
- Estos ficheros deben ser comunicados al Registro General de Protección de Datos.

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