

TÉCNICAS DE CONSTRUCCIÓN
AVANZADA SIMA SL

REGLAMENTO DEL CANAL DE DENUNCIAS

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO	1
2. NORMATIVA APLICABLE	2
3. DEFINICIONES	4
4. ALCANCE	6
Medio y accesibilidad al canal de denuncias	7
5. ÓRGANO DE CONTROL. ROLES Y RESPONSABILIDADES.	7
6. FUNCIONES GENERALES DEL ÓRGANO RESPONSABLE	9
7. PRINCIPIOS	10
8. DERECHOS Y OBLIGACIONES	12
Denunciante	12
Denunciado	13
9. CANAL DE DENUNCIAS INTERNO Y EXTERNO	14
10. DENUNCIA	16
a) Definición	16
b) Denuncias anónimas	16
c) Buzón de sugerencias y Formulario de contacto	17
d) Qué se entiende por denuncia falsa	17
11. POLÍTICA DE PRIVACIDAD	18
12. EVALUACIÓN DE IMPACTO REALIZADA. JUICIO DE PROPORCIONALIDAD.	23
13. REPRESALIAS O SANCIONES	27
14. TRAMITACIÓN DE LA DENUNCIA	29
a) Recepción de la denuncia y acuse de recibo	29
b) Examen inicial de la denuncia	29
c) Instrucción o Comprobación de hechos	30
d) Deberes de información	31
e) Resolución y propuesta de actuación y medida disciplinaria	32
f) Publicidad y acceso a información	33
g) Informe final	34
a) Registro de la denuncia y plazo de archivo	35
15. PUBLICACIÓN	35

1. OBJETIVO

La entidad está comprometida con el cumplimiento normativo, las prácticas de buen gobierno corporativo y la ética empresarial, para lo cual, ha establecido un sistema de Compliance y ha querido, en consecuencia, aprobar una serie de procedimientos y políticas internas entre los cuales destaca el Código ético.

Para dar cumplimiento a lo expuesto en el mismo y al resto de políticas internas desarrolladas así como para prevenir irregularidades y dar una adecuada respuesta ante las mismas, pone a disposición de empleados, directivos y cualquier otro cargo o persona que se relacione con la entidad, interna y externamente, este Buzón Ético como cauce de comunicación y conocimiento de aquellas conductas que puedan considerarse sospechosas de no ser conforme a derecho ya sean cometidas por otras personas vinculadas a nuestra empresa, o por cualquier tercero colaborador.

Por todo lo expuesto anteriormente, la entidad aprueba el procedimiento de Gestión del Buzón Ético que se detalla a continuación.

2. NORMATIVA APLICABLE

Constitución Española

- ❖ Constitución Española de 1978

Código Penal:

- ❖ Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo.

Prevención de Blanqueo de Capitales y de Financiación del Terrorismo:

- ❖ Ley 10/2010, de 28 de abril. Obligados –desde el pasado 2018– a contar con un canal de denuncias corporativo a raíz del Real Decreto-ley 11/2018, de 31 de agosto, que entre otras cuestiones incorporó el artículo 26.bis.

Normativa Laboral. Plan de Igualdad:

- ❖ Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- ❖ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. El artículo 46 que obliga a todas las empresas de más de 50 trabajadores a contar con un Plan de Igualdad. La falta de cumplimiento puede dar lugar a una infracción grave con su correspondiente multa. El artículo 48 que, en concreto, para prevenir el acoso sexual y el acoso laboral por razón de sexo, obliga a las empresas a contar con un canal de denuncias y adoptar las medidas necesarias para tramitar, investigar y dar respuesta a las denuncias que se reciban.

Normativa relativa a la protección de datos:

- ❖ La Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre, Ley Orgánica de protección de datos personales y de garantía de los derechos digitales (LOPGDD) en su artículo 24 establece

que, el Canal de Denuncia debe permitir la realización de denuncias anónimas y debe ser capaz de garantizar el anonimato del denunciante si éste desea mantenerlo.

Normativa comunitaria:

- ❖ 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.
- ❖ REGLAMENTO (UE) 2016/679 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos.

Soft law:

- ❖ Norma ISO 37002 (Sistemas de Gestión de Denuncia de irregularidades)
- ❖ Norma UNE 19601 (Compliance Penal)
- ❖ Norma ISO 37001 (Antisoborno)
- ❖ Norma ISO 37301 (Compliance)

3. DEFINICIONES

- ❖ «**Infracciones**»: las acciones u omisiones que sean ilícitas o que, siéndolo, puedan causar un perjuicio para la entidad o personas o empresas que se relacionan con esta.
- ❖ «**Información sobre infracciones**»: la información, incluidas las sospechas razonables, sobre infracciones reales o potenciales, que se hayan producido o que muy probablemente puedan producirse en la organización en la que trabaje o haya trabajado el denunciante o en otra organización con la que el denunciante esté o haya estado en contacto con motivo de su trabajo, y sobre intentos de ocultar tales infracciones.
- ❖ «**Denuncia**» o «**denunciar**»: la comunicación verbal o por escrito de información sobre infracciones
- ❖ «**Denuncia interna**»: la comunicación verbal o por escrito de información sobre infracciones dentro de una entidad jurídica de los sectores privado o público; 5) «**denuncia externa**»: la comunicación verbal o por escrito de información sobre infracciones ante las autoridades competentes.
- ❖ «**Revelación pública**» o «**revelar públicamente**»: la puesta a disposición del público de información sobre infracciones.
- ❖ «**Denunciante**»: una persona física que comunica o revela públicamente información sobre infracciones obtenida en el contexto de sus actividades laborales.
- ❖ «**Facilitador**»: una persona física que asiste a un denunciante en el proceso de denuncia en un contexto laboral, y cuya asistencia debe ser confidencial.
- ❖ «**Contexto laboral**»: las actividades de trabajo presentes o pasadas en el sector público o privado a través de las cuales, con independencia de la naturaleza de dichas actividades, las personas pueden obtener información sobre infracciones y en el que estas personas podrían sufrir represalias si comunicasen dicha información.

- ❖ «**Persona afectada**»: una persona física o jurídica a la que se haga referencia en la denuncia o revelación pública como la persona a la que se atribuye la infracción o con la que se asocia la infracción.

- ❖ «**Represalia**»: toda acción u omisión, directa o indirecta, que tenga lugar en un contexto laboral, que esté motivada por una denuncia interna o externa o por una revelación pública y que cause o pueda causar perjuicios injustificados al denunciante

- ❖ «**Seguimiento**»: toda acción emprendida por el destinatario de una denuncia o cualquier autoridad competente a fin de valorar la exactitud de las alegaciones hechas en la denuncia y, en su caso, de resolver la infracción denunciada, incluso a través de medidas como investigaciones internas, investigaciones, acciones judiciales, acciones de recuperación de fondos o el archivo del procedimiento.

- ❖ «**Respuesta**»: la información facilitada a los denunciantes sobre las medidas previstas o adoptadas para seguir su denuncia y sobre los motivos de tal seguimiento.

- ❖ «**Autoridad competente**»: toda autoridad nacional designada para recibir denuncias de conformidad y para dar respuesta a los denunciantes, y/o designada para desempeñar las funciones previstas en la normativa de aplicación.

4. ALCANCE

Este reglamento es de obligado cumplimiento y de aplicación para toda la Organización así como para todas las personas que se relacionen con nuestra entidad. Todas las personas que hagan uso del mismo deberán cumplir con su contenido, independientemente de la posición y de la función que desempeñan.

El alcance del presente reglamento abarca las Denuncias interpuestas a través del canal habilitado, por cualquier Persona que pertenezca a la Organización, Persona o entidad con la que se mantiene una relación comercial y/o colaboración de mutuo acuerdo y Tercero. En concreto podrán interponer denuncia los siguientes colectivos:

- ❖ Las personas que tengan la condición de trabajadores, incluidos los funcionarios;
- ❖ Las personas que tengan la condición de trabajadores no asalariados.
- ❖ Los accionistas y personas pertenecientes al órgano de administración, dirección o supervisión de una empresa, incluidos los miembros no ejecutivos, así como los voluntarios y los trabajadores en prácticas que perciben o no una remuneración;
- ❖ Cualquier persona que trabaje bajo la supervisión y la dirección de contratistas, subcontratistas y proveedores

Solo podrán tramitarse a través de este canal, las materias definidas por la Directiva 2019/1937, por la normativa nacional y también, aquellos incumplimientos, establecidos en Políticas y normativas internas (Código de conducta) de la Entidad. A los efectos prácticos, no se admitirán quejas, consultas o reclamaciones de otro carácter.

Serán objeto de denuncia cualesquiera de las siguientes conductas que hubieran sido cometidas por cualesquiera de los colectivos más arriba recogidos:

- ❖ Crímenes o delitos
- ❖ Violaciones graves y manifiestas de un acuerdo o acto unilateral internacional debidamente ratificado o aprobado por España.
- ❖ Violación grave y manifiesta de una ley o reglamento.
- ❖ Una amenaza o perjuicio grave para el interés público.

- ❖ La existencia de conductas o situaciones contrarias al Código de Conducta del Grupo o de cualquiera de las políticas de l mismo.
- ❖ Un riesgo o vulneración grave de los derechos humanos y libertades fundamentales
- ❖ Cualquier otra actuación que pueda considerarse incardinada dentro de lo ya indicado o de similar naturaleza o gravedad.

Medio y accesibilidad al canal de denuncias

Sin perjuicio de la existencia del canal prioritario al que puede accederse a través de nuestra web: <https://passivhaus-paee.com/> la entidad le informa que ésta también pone a su disposición la siguiente dirección de correo electrónico : canaletico@grupo-sima.com

5. ÓRGANO DE CONTROL. ROLES Y RESPONSABILIDADES.

Órgano	Responsabilidades	Personas integrantes
Comisión de Código de Conducta y Cumplimiento	<p>Recepción de todas las Denuncias</p> <p>Análisis preliminar</p> <p>Calificación jurídica de los hechos</p> <p>Apoyo en la investigación</p> <p>Recomendaciones dirigidas a la Comisión sobre el debido proceder para cada una de las denuncias recibidas.</p> <p>Remitir informes.</p> <p>Elaborar el Informe final de investigación y conclusiones.</p> <p>Comunicar a la Junta Directiva los Incumplimientos de la Normativa aplicable</p> <p>Ordenar las medidas disciplinarias que sean legítimas y proporcionadas a los hechos denunciados, y en caso de afectar</p>	<p>Sara Caro Mena o</p> <p>Guillermo Hornero Bouzas (para garantizar una efectiva respuesta a la denuncia que se deseara interponer, podrá elegir quién, de las dos personas designadas, debe conocer la misma)</p>

REGLAMENTO DEL CANAL DE DENUNCIAS

	<p>a empleados, informar al área correspondiente para su adecuada ejecución dentro del marco legal aplicable.</p> <p>Recurrir a un asesor externo cuando lo considere necesario</p>	
<p>Junta Directiva</p>	<p>Aprobar formalmente el presente reglamento, así como las modificaciones o actualizaciones que se precisen para mantener su vigencia y eficacia.</p> <p>Responsable de adoptar las decisiones pertinentes respecto de las Denuncias sobre hechos que puedan generar responsabilidad penal una vez haya recibido el Informe de investigación y conclusiones elaborado por la Comisión de Código de conducta y cumplimiento.</p> <p>La Junta Directiva informará a la Comisión de Código de conducta y cumplimiento de las acciones acordadas o ratificadas, a fin de que las mismas sean debidamente documentadas y registradas</p>	<p>Guillermo Hornero Bouzas</p> <p>Cándido Álvarez Guijarro</p> <p>Víctor Masedo Sanz</p>

En caso de que la denuncia pudiera verse obstaculizada por las personas que integran los órganos mencionados, se informa al usuario que puede dirigirla por el canal de calidad o por el de gerencia.

6. FUNCIONES GENERALES DEL ÓRGANO RESPONSABLE

- Hacer, por sí misma o a través del personal de su unidad, las tareas de comprobación que sean procedentes.
- Gestionar las comunicaciones.
- Formular la recomendación que pone fin a la comprobación de los hechos.
- Asumir la gestión operativa del fichero de datos de carácter personal creado al efecto.
- Promover la consolidación y la mejora de la gestión ética.
- Velar por que las personas puedan poner en conocimiento las eventuales conductas contrarias a derecho y a los principios de buena administración o buen gobierno de manera confidencial y sin que puedan derivarse perjuicios para quien formula la comunicación de buena fe.
- Otorgar la debida protección a las partes implicadas en el proceso de comprobación de los hechos.
- Formular recomendaciones y proponer mejoras en la gestión ética y la aplicación de los principios de buen gobierno.
- Elaborar una memoria anual al Consejo de Administración con los datos estadísticos de la eficacia y funcionamiento del canal.
- Impulsar medidas de formación y de prevención de actuaciones contrarias a los valores éticos y las reglas de conducta y de buen gobierno.
- Resolver las dudas interpretativas que puedan existir en relación con las conductas contrarias al derecho, las reglas y los valores mencionados.

7. PRINCIPIOS

La presentación y la gestión de las comunicaciones debe respetar los principios generales de derecho y las reglas siguientes:

- La entidad protegerá en sus derechos a las personas que comuniquen conductas sin que se puedan derivar consecuencias lesivas para su esfera personal o profesional.
- Serán objeto de comprobación todas las comunicaciones que se presenten, salvo que se evidencie la falta de fundamento; en tal caso, se archivarán. Si se hacen con pleno conocimiento de su falsedad o faltando de manera temeraria a la verdad, tampoco serán objeto de investigación, y la entidad promoverá los mecanismos destinados a materializar las consecuencias previstas en su ordenamiento jurídico.
- Se adoptarán las medidas de seguridad adecuadas para que el canal de comunicación de la denuncia sea adecuado y garantice la confidencialidad de lo denunciado. La garantía de confidencialidad no impide la cesión de los datos que requieran los juzgados y tribunales en ejercicio de su función jurisdiccional, o la fiscalía en ejercicio de las facultades de investigación.
- Las personas que pongan en conocimiento una conducta contraria al derecho y a los principios o reglas éticas y de buen gobierno podrán colaborar en la comprobación de los hechos, si lo deciden voluntariamente y procede en el caso concreto.
- La garantía de confidencialidad no impide la cesión de los datos que requieran los juzgados y tribunales en ejercicio de su función jurisdiccional, o la fiscalía en ejercicio de las facultades de investigación.
- Se respetará la presunción de inocencia y los derechos del denunciado así como los de todas las personas involucradas en los hechos y que precisen ser oídas. El procedimiento se ajustará a las reglas establecidas en las normas procesales garantizando en todo momento aquellas.

REGLAMENTO DEL CANAL DE DENUNCIAS

- Serán de aplicación a la investigación todos los principios y derechos constitucionales que rigen todo proceso justo.

8. DERECHOS Y OBLIGACIONES

Denunciante

DERECHOS	OBLIGACIONES
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Canal seguro de comunicación que garantice el anonimato y la confidencialidad de las comunicaciones. ➤ Protección eficaz de su intimidad, privacidad y anonimato, sin que se pueda revelar en ningún momento, de manera directa o indirecta, su identidad. Este derecho también se extiende a los posibles testigos que intervengan en la comprobación de los hechos comunicados. ➤ Protección eficaz de su integridad laboral, sin que puedan sufrir represalias, discriminación ni cualquier otra consecuencia profesional que implique acoso o cualquier efecto negativo por razón de la comunicación formulada. ➤ Hacer comprobar los hechos comunicados, siempre que tengan fundamento suficiente. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Describir de la manera más detallada posible la conducta que comunica y a proporcionar toda la documentación disponible sobre la situación que comunica, o indicios objetivos para obtener las pruebas, sin poder emprender actuaciones fundamentadas tan solo en opiniones. ➤ Tener una creencia razonable sobre la certeza de la información que comunica y no formular comunicaciones con mala fe o abuso de derecho. La persona que comunique hechos que vulneren el principio de buena fe o con abuso de derecho puede incurrir en responsabilidad civil, penal y social.

Denunciado

DERECHOS	OBLIGACIONES
<ul style="list-style-type: none"> ➤ A la máxima reserva en las tareas de comprobación de los hechos y, en general, en toda la gestión del Buzón Ético y de Buen Gobierno. ➤ A ser informadas inmediatamente de la comunicación presentada, salvo que, de manera motivada y de acuerdo con el principio de proporcionalidad, haya que mantener el secreto en beneficio de la comprobación de los hechos. ➤ Que no se formule ninguna recomendación ni se emitan conclusiones que, de forma directa o indirecta, contengan referencias nominales mientras no hayan tenido oportunidad real de conocer los hechos comunicados y dejar constancia de su opinión. ➤ Que no se informe a nadie ni se cedan los datos mientras la comprobación de los hechos no haga patente la verosimilitud o la seguridad de la realización de la conducta comunicada. La comunicación de datos a la 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Las personas eventualmente responsables de la conducta comunicada están obligadas a colaborar en comprobar los hechos aportando la información y la documentación de que dispongan y que requiera el órgano gestor del Buzón Ético y de Buen Gobierno.

autoridad judicial o disciplinaria competente no exige la comunicación previa a la persona eventualmente responsable	
--	--

9. CANAL DE DENUNCIAS INTERNO Y EXTERNO

Este canal interno se habilita a todos los interesados para que tenga prioridad como vía ordinaria para la comunicación de cualquier alerta o incidencia. En el artículo 7.2 de la Directiva 2019/1937, establece el mandato a los Estados para promover la comunicación «a través de canales de denuncia interna antes que la comunicación a través de canales de denuncia externa». Desde la organización queremos indicarle que, en caso de que considere, una vez interpuesto su aviso, que el canal de denuncias interno no tiene el nivel de funcionamiento deseado, o incluso antes de interponer dicha denuncia, el denunciante tiene razones válidas para temer por la vulneración de la confidencialidad de sus datos, podrá acudir a los canales de denuncia externos habilitados por el Estado..

La intención de la normativa a la que obedece la implantación de este canal y el propio sistema de compliance adoptado por la misma, es que la regla general sea la denuncia en el canal interno. Serán las autoridades nacionales las que gestionen un canal de denuncias externo a las organizaciones. Esta posición se ve reflejada al regular las vías de denuncia externa en su artículo 10, a las que se podrá acudir «*tras haberla comunicado en primer lugar a través de los canales de denuncia interna*». No obstante, dado que el mismo artículo abre la posibilidad a que se produzca una comunicación «*directamente a través de los canales de denuncia externa*», la conclusión a la que debe llegar el interesado es la preferencia por los canales de denuncia interna, siempre «*que se pueda tratar la información internamente de manera efectiva y siempre que el denunciante considere que no hay riesgo de represalias*».

En caso de que ninguno de los mecanismos anteriores (canales de denuncias internos y/o externos) funcionen, o bien el/la denunciante tenga razones para pensar que hay un peligro inminente o manifiesto para el interés público, o bien que en el caso de denuncia externa exista un riesgo de represalias o de que no sea efectiva, le informamos que podrá revelar de

REGLAMENTO DEL CANAL DE DENUNCIAS

manera pública el objeto de la denuncia y acogerse a la protección de la Directiva pudiendo hacer pública la denuncia. Para que esto sea posible, el art. 15.1 exige algunos de las siguientes condiciones:

- a) Que la persona haya denunciado primero por los canales de denuncias –interno o externos–, y no se hayan tomado las medidas apropiadas al respecto en el plazo marcado por la Directiva;
- b) Que la persona tenga motivos razonables para pensar que la infracción supone un peligro “inminente o manifiesto para el interés público”,
- c) Que el cauce de la denuncia externa –en el caso de que ese sea el adecuado– no presenta las debidas garantías y pueda suponer un riesgo de represalias o
- d) Que las autoridades responsables del canal puedan estar en “connivencia” con el autor de la infracción o implicada en la misma.

Por tanto, informamos que la revelación pública se configura como un cauce subsidiario y excepcional, ya que su uso solo será admisible desde el punto de vista de la Directiva en situaciones de ineficacia –involuntaria o premeditada– de los canales internos y externos de denuncias, en situaciones de emergencia por motivos de interés público y en supuestos de corrupción en los que la autoridad responsable del canal externo pueda estar implicada.

10. DENUNCIA

a) Definición

Tendrá la consideración de denuncia la puesta en conocimiento por parte del denunciante de uno o varios hechos contrarios al Código de Conducta de la Organización, o delictivos. Al determinar el alcance de este buzón ético se establece una lista ejemplificativa. Las denuncias, con carácter general, incluirán los datos identificativos de la persona o colectivo denunciado, una relación de los hechos que se estiman delictivos ó contrarios al Código de Conducta y a los principios de la organización , y tantos medios probatorios que tenga el denunciante a su disposición para la fundamentación de la denuncia.

b) Denuncias anónimas

Las denuncias anónimas sólo se tramitarán si en los hechos relatados puede, por lo menos, identificarse:

- ❖ a) Nombre y apellidos de los presuntos autores o conste alguna forma para poder identificarlos.
- ❖ b) El lugar de los hechos.
- ❖ c) Fecha de la presunta infracción.

Las comunicaciones deben especificar las circunstancias que faciliten la identificación de la acción o la omisión que se quiere poner en conocimiento de la entidad, por lo que en todo caso es obligatorio rellenar el campo destinado a describir detalladamente la conducta contraria al derecho o a los principios o reglas éticas y de buen gobierno.

Es voluntario rellenar los campos identificativos de la persona que presenta la comunicación, así como los relativos a su dirección física y electrónica.

c) Buzón de sugerencias y Formulario de contacto

Se informa a los usuarios de este canal o buzón ético que este no podrá emplearse para resolver meras consultas no relacionadas con el alcance delimitado por este canal. No debe confundirse este canal con un buzón de sugerencias o un formulario de contacto. Se entenderá por buzón de sugerencias el recurso de comunicación utilizado por las empresas para dar voz a las distintas ideas de mejora, propuestas de soluciones, quejas e iniciativas que los trabajadores o clientes puedan aportar a la organización a través de una sencilla vía de diálogo. Cualquier sugerencia, consulta, queja o comentario que no consista en poner en conocimiento de la empresa una conducta irregular o contraria a los estándares normativos y/o éticos, deberá remitirse a través del buzón habilitado por la entidad para tales fines.

d) Qué se entiende por denuncia falsa

Tendrá la consideración de denuncia de buena fe aquella que ponga en conocimiento una serie de hechos o indicios de apariencia irregular, ilícita o delictiva, actuando el denunciante en la creencia racional de que los hechos o indicios relacionados son ciertos. Se presumirá de buena fe toda denuncia tramitada.

Las disputas personales, así como los meros rumores que afecten a ámbitos estrictamente personales de las Personas que pertenecen a la Organización no se tendrán en consideración.

Tendrá la consideración de denuncia de mala fe aquella en que el denunciante sea consciente de la falsedad de los hechos narrados, o actúe con manifiesto desprecio a la verdad. Podrá facilitarse un plazo razonable de alegaciones al denunciante. Analizadas las alegaciones del denunciante, o finalizado el plazo establecido al efecto, el gestor del Canal de Denuncias resolverá lo que estime oportuno pudiendo adoptar las medidas disciplinarias que fueran aplicables conforme a lo dispuesto en este reglamento. Para esto último podrá comunicarse, - si existe relación laboral con el denunciante - al Departamento de Recursos Humanos. En todo caso, se entenderá como denuncia de mala fe:

REGLAMENTO DEL CANAL DE DENUNCIAS

- ❖ La formulada aun cuando el autor sea consciente de la falsedad de los hechos y/o los tergiverse voluntariamente; y

- ❖ La formulada con ánimo de venganza, acoso o difamación, o cuando la denuncia sólo busque un perjuicio personal o profesional.

11. POLÍTICA DE PRIVACIDAD

El objetivo de esta política es informar a los interesados acerca del tratamiento realizado por esta organización a través del canal de denuncias y que afecten a sus datos personales de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016.

IDENTIFICACIÓN Y DATOS DE CONTACTO DEL RESPONSABLE.

La organización Técnicas Construcción Avanzada Sima S.L., domiciliada en Av. Juan Carlos I, 13, 28806 Alcalá de Henares, Madrid, teléfono de contacto:911 37 93 38 y correo electrónico calidad@grupo-sima.com .

FINALIDADES DEL TRATAMIENTO DE SUS DATOS PERSONALES.

DENUNCIANTES/DENUNCIADOS/TERCEROS INVOLUCRADOS: Trataremos sus datos de carácter personal facilitados a través de nuestro buzón:

- Atender a las denuncias comunicadas a través de nuestro canal.
- Estudiar el expediente concreto.
- Realizar seguimiento de la denuncia e informar sobre la misma.
- Realizar las entrevistas que fueran procedentes.
- Garantizar la confidencialidad de manera adecuada.
- Tramitar las denuncias procediendo a adoptar las acciones correspondientes y que por ley aplicaran.

REGLAMENTO DEL CANAL DE DENUNCIAS

- Cumplir con las obligaciones legales que nos resulten directamente aplicables y regulen nuestra actividad.
- Para proteger y ejercer nuestros derechos o responder ante reclamaciones de cualquier índole.

BASE JURÍDICA DEL TRATAMIENTO.

La base jurídica aplicable a este tratamiento:

- En el propio consentimiento del interesado al presentar la denuncia a través de nuestro canal.
- Para cumplir con las obligaciones legales que se nos aplican.
- En nuestro interés legítimo de proteger nuestra imagen ejercer las acciones legales que procedieran.

PLAZOS O CRITERIOS DE CONSERVACIÓN DE LOS DATOS.

Los datos de quien formule la comunicación y de los empleados y terceros se conservarán en el sistema de denuncias únicamente durante el tiempo imprescindible para decidir sobre la procedencia de iniciar una investigación sobre los hechos denunciados. En todo caso, transcurridos tres meses desde la introducción de los datos, se procederá a su supresión del sistema de denuncias, salvo que la finalidad de la conservación sea dejar evidencia del funcionamiento del modelo de prevención de la comisión de delitos por la persona jurídica. Las denuncias a las que no se haya dado curso podrán constar de forma anonimizada, sin que sea de aplicación la obligación de bloqueo prevista en el artículo 32 de esta ley orgánica.

Transcurrido el plazo mencionado en el párrafo anterior, los datos podrán seguir siendo tratados, por el órgano de control interno y el DPO (si hubiera sido nombrado) para la investigación de los hechos denunciados, no conservándose en el propio sistema de información de denuncias internas.

Una vez que los datos dejen de ser necesarios para el tratamiento en cuestión, estos se mantendrán debidamente bloqueados para, en su caso, ponerlos a disposición de las

REGLAMENTO DEL CANAL DE DENUNCIAS

Administraciones y Organismos Públicas competentes, Jueces y Tribunales o el Ministerio Fiscal, durante el plazo de prescripción de las acciones que pudieran derivarse.

DECISIONES AUTOMATIZADAS Y ELABORACIÓN DE PERFILES.

No se toman decisiones automatizadas ni se elaboran perfiles.

DESTINATARIOS.

Durante el periodo de duración del tratamiento de sus datos personales, organización podrá ceder sus datos a los siguientes destinatarios:

- Jueces y Tribunales.
- Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.
- Otras autoridades u organismos públicos competentes, cuando el responsable tenga la obligación legal de facilitar los datos personales.
- Bancos y Entidades Financieras, en el caso de que nos contrate.
- SEPBLAC.

TRANSFERENCIAS INTERNACIONALES DE DATOS.

La organización no realiza Transferencia Internacional de Datos alguna.

DERECHOS.

Los interesados podrán ejercer en cualquier momento y de forma totalmente gratuita los derechos de acceso, rectificación y supresión, así como solicitar que se limite el tratamiento de sus datos personales, oponerse al mismo, solicitar la portabilidad de estos (siempre que sea técnicamente posible) o retirar el consentimiento prestado, y en su caso, cuando proceda, a no ser objeto de una decisión basada únicamente en un tratamiento automatizado, incluido la elaboración de perfiles. Para ello podrá dirigir un escrito a la dirección postal o correo

REGLAMENTO DEL CANAL DE DENUNCIAS

electrónico arriba indicadas. En cualquier caso, su solicitud deberá acompañarse de una fotocopia de su D.N.I. o documento equivalente, con la finalidad de acreditar su identidad.

En caso de que sienta vulnerados sus derechos en lo concerniente a la protección de sus datos personales, especialmente cuando no haya obtenido satisfacción en el ejercicio de sus derechos, puede presentar una reclamación ante la Autoridad de Control en materia de Protección de Datos competente (Agencia Española de Protección de Datos), a través de su sitio web: www.agpd.es.

VERACIDAD DE LOS DATOS.

El interesado garantiza que los datos aportados son verdaderos, exactos, completos y se encuentran actualizados; comprometiéndose a informar de cualquier cambio respecto de los datos que aportara, por los canales habilitados al efecto e indicados en el punto uno de la presente política. Será responsable de cualquier daño o perjuicio, tanto directo como indirecto, que pudiera ocasionar como consecuencia del incumplimiento de la presente obligación.

En todo caso el denunciante asegura que las denuncias interpuestas no deberán realizarse con mala fe teniendo por tales: (1) la formulada aun cuando el autor sea consciente de la falsedad de los hechos y/o los tergiverse voluntariamente; y (2) la formulada con ánimo de venganza, acoso o difamación, o cuando la denuncia sólo busque un perjuicio personal o profesional. Solo en el caso de que, como resultado de la investigación, se compruebe que la denuncia ha sido interpuesta de mala fe, se comunicará - si existe relación laboral con el denunciante - al Departamento de Recursos Humanos para la adopción de las medidas adecuadas.

INFORMACIÓN DE TERCEROS

En la investigación de la denuncia, la organización podrá tratar datos personales de terceros que pudieran aparecer en el cuerpo de la denuncia. En todo caso, serán informados si procede y siempre que nuestras obligaciones legales lo permitan, de la denuncia interpuesta. En el caso de que tratemos sus datos de conformidad con este último apartado, la organización se

REGLAMENTO DEL CANAL DE DENUNCIAS

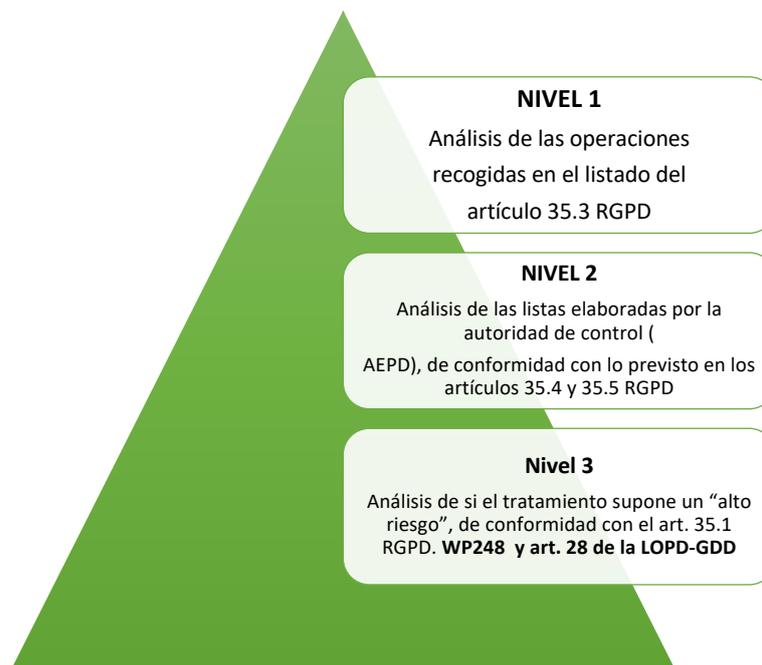
compromete a facilitarle la información en protección de datos. Igualmente, si desea ejercer alguno de sus derechos, podrá hacerlo de conformidad con lo establecido en el apartado 8 de esta política.

MODIFICACIONES/ ACTUALIZACIÓN

La presente política de privacidad puede verse modificada/actualizada en función de las exigencias legales establecidas o con la finalidad de adaptar dicha política a las instrucciones dictadas por la Agencia Española de Protección de Datos o cambios en nuestro sitio web. Por esta razón, aconsejamos a los usuarios que visiten periódicamente nuestra política de privacidad. Si tiene dudas acerca de esta política, puede contactar con el OCI a través del siguiente correo electrónico: calidad@grupo-sima.com .

12. EVALUACIÓN DE IMPACTO REALIZADA. JUICIO DE PROPORCIONALIDAD.

La entidad ha realizado la previa evaluación de impacto que debe llevarse a cabo en caso de implantar un canal de denuncias en la entidad. La necesidad de dicha evaluación deriva del análisis siguiente que se estructura en 3 niveles:



Comenzando por el análisis del nivel 1, entendemos que no concurre ninguno de los supuestos incluidos en el artículo 35.3 RGPD para hacer precisa la evaluación de impacto comentada. Por el contrario, la obligatoriedad de realización de la misma deriva del análisis del nivel 2 referido a la lista publicada por la autoridad de control. Conforme a ella, siempre que se cumplan o concurren dos de los supuestos recogidos en dicha lista, deberá realizarse la evaluación de impacto. En el caso del canal de denuncias que pretende implantar la entidad, concurren dos de estos supuestos. El primero de ellos, se refiere al tratamiento de datos relativos a condenas o infracciones penales a los que se refiere el artículo 10 del RGPD. Dado que este canal tiene como objetivo principal poner en conocimiento conductas que pudieran resultar sospechosas de ser irregulares y que, tras una exhaustiva investigación pudieran ser constitutivas de un ilícito penal, estamos ante datos personales que sí pueden encontrarse incluidos en este apartado. Por otro lado, el segundo supuesto es que la entidad hace uso

innovador de tecnologías consolidadas de forma que implica nuevas formas de utilización de datos con riesgos para los derechos y libertades de las personas.

Por último, la implantación del canal de denuncias resulta obligatoria si analizamos el nivel 3. El alto riesgo puede derivarse de lo dispuesto en el artículo 35.1 del RGPD, del documento WP 248 del Grupo del 29 (actual Comité Europeo de Protección de Datos) y del artículo 28 de la LOPDGDD. En particular, la implantación del canal analizado, su funcionamiento supondrá procesar información personal y altamente sensible del denunciado. Verse involucrado en una investigación por la presunta comisión de un delito y/o el incumplimiento a una norma ética puede afectar gravemente su reputación si es que esa información no es procesada siguiendo los principios dispuesto por la LOPDGDD. Por otro lado, el funcionamiento de un canal de denuncias también supondrá el procesamiento de información personal del denunciante, el cual, de no ser realizado adecuadamente, podría tener como resultado que este sufra acoso y/o intimidación.

No procediendo exponer en este reglamento todo el informe de impacto elaborado por la entidad y habiéndose adoptado por la misma las medidas de seguridad oportunas que garantizan que este pueda ser implantado sin riesgo para los interesados, la entidad publica por transparencia para todos los usuarios el correspondiente juicio de proporcionalidad realizado.

Para ello es necesario acudir a la doctrina del Tribunal Constitucional y Tribunal Europeo de Derechos Humanos donde se establece la necesidad de superar tres juicios:

- **Juicio de idoneidad**, es decir, si el sistema utilizado para conseguir los fines indicados anteriormente, resulta susceptible de cumplir con el objetivo propuesto.

- **Juicio de necesidad**, se trata de averiguar si el sistema empleado es el menos intrusivo en los derechos y libertades fundamentales de los usuarios y potenciales clientes, o por el contrario, existen otras menos intrusivas, capaces de conseguir el mismo objetivo.

- **Juicio de proporcionalidad** en sentido estricto, es este caso se debe analizar si tecnología empleada es equilibrada y de esta se derivan más beneficios para el interés general que desventajas.

Conforme a lo expuesto, la implantación del sistema elegido por la entidad supera con mucho el juicio de proporcionalidad. Analizados los parámetros anteriores se justifica la adopción de esta medida conforme a los siguientes criterios:

- **Juicio de idoneidad:** la medida adoptada es adecuada para el fin para el que se destina. Este consiste en evitar conductas que perjudiquen a la entidad así como a los derechos y libertades de cualquier interesado que se relacione con ella.
- **Juicio de necesidad:** el canal elegido por la entidad se considera el menos intrusivo para la intimidad del interesado dado que permite interponer denuncia anónima. Además de lo expuesto, durante el proceso se observan todas las garantías que se reconocen a dicho interesado e incluso se habilita un canal alternativo para aquellos casos en que pudiera estar involucrado el órgano de control que se hubiera designado.
- **Juicio de proporcionalidad:** El tercer juicio de proporcionalidad no podría verse superado si la pérdida de la intimidad de los usuarios no resulta proporcional a los beneficios esperados. En este caso, deben tenerse en cuenta los riesgos que pueden afectar los derechos y libertades fundamentales de los interesados. Dada la transparencia con que se regula e informa sobre el funcionamiento del canal de denuncias y los beneficios que se derivan de su implantación, resulta patente que la habilitación de un buzón donde puedan manifestarse conductas irregulares, beneficia a todos los interesados que se relacionan con la entidad. Si bien es cierto que siempre existirán riesgos asociados a este tipo de buzones, hemos adoptado las medidas oportunas para evitar cualquier perjuicio que pudiera derivarse para los interesados.

Aunque el RGPD no concreta cómo se tiene que hacer esta evaluación. Para realizar dicho análisis, se ha tenido en cuenta lo dispuesto por el TEDH que ha establecido tres criterios que hay que cumplir para garantizar que cualquier injerencia sea conforme con el artículo 8, apartado 2 del CEDH. Así pues, toda injerencia debe:

- Ser conforme con la ley
- Perseguir los objetivos legítimos establecidos en el artículo 8, apartado 2; y
- Ser necesaria en una sociedad democrática

En estos términos, debe tenerse en cuenta, entre otros criterios, los siguientes:

- Expectativas razonables del interesado en el momento y en el contexto del tratamiento de sus datos personales.
- El tipo de información que se recopila (contenido).
- El ámbito de aplicación (densidad de la información, dimensión espacial y geográfica).
- El número de interesados afectados, ya sea como un número específico o en proporción a la población pertinente.
- Medios alternativos.
- Los intereses reales del grupo de interesados.

Analizados los criterios anteriores, la entidad supera adecuadamente el juicio de proporcionalidad analizado teniendo en cuenta que, todo sistema de compliance precisa de la implantación de este canal para permitir la exoneración de responsabilidad penal de la empresa de conformidad con el artículo 31 bis del Código Penal.

SEGURIDAD Y CONFIDENCIALIDAD DEL CANAL

- Certificado SSL: certificado digital que autentica la identidad de un sitio web y permite una conexión cifrada. SSL procede de Secure sockets Layer, un protocolo de seguridad que crea un enlace cifrado entre un servidor web y un navegador web.

- Política de subida de archivos: Restricción de formatos de documentos.
- Recaptcha v2: Analiza el comportamiento de los usuarios y, según el grado de actividad sospechosa, ofrece una prueba para validar si eres un humano.
- Selección de recepción de correos: Permite elegir entre dos departamentos para enviar los mensajes, calidad y gerencia.
- Registro de logs: registro de correos recibidos.
- Procedimiento escrito de como tramitar las denuncias recibidas por este canal.

13. REPRESALIAS O SANCIONES

El establecimiento de un Régimen Disciplinario adecuado es esencial para que cualquier sistema de prevención de la responsabilidad penal de la persona jurídica pueda ser considerado eficaz. La entidad establece un Régimen Disciplinario que implicará, entre otras cosas, la imposición de sanciones a todos aquellos que infrinjan el Manual y las políticas y procedimientos establecidos.

En caso de detectarse, tras el análisis de las conclusiones del estudio e investigación realizado por el Comité de Cumplimiento, un incumplimiento del Código de Conducta o del Manual, se actuará inmediatamente, comunicando el hecho a las autoridades competentes si, además, fuera constitutivo de delito o infracción de alguna clase.

Con carácter interno, el Comité de Cumplimiento adoptará las medidas disciplinarias que procedan en el ámbito estrictamente laboral. Dicha potestad se contempla en el artículo 58 del Estatuto de los trabajadores que dice así: *“Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable”*. 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. Algunos ejemplos que dan lugar a la imposición de sanciones más graves son:

- Incumplimiento del Código de Ético o de las políticas y procedimiento establecidos en el Manual y programa de compliance establecido.

REGLAMENTO DEL CANAL DE DENUNCIAS

- Incumplimiento de la obligación de informar por parte de los Empleados a sus superiores o incumplimiento de las normas de delegación o jerarquía.
- Las conductas delictivas vinculadas a la actividad laboral desarrollada para la empresa.
- Las conductas constitutivas de alguno de los delitos contemplados en el C.P.
- Falta de comunicación de las actuaciones delictivas o la sospecha de que pudieran serlo por los canales establecidos al efecto.
- Falta de colaboración en la investigación de las actuaciones delictivas o la sospecha de que pudieran serlo.
- Las conductas que contribuyan a impedir o dificultar su descubrimiento.
- La adopción de represalia o imposición de sanción a la persona que hubiera formulado una denuncia.
- Las denuncias que se formulen con conocimiento de su falsedad o con temerario desprecio hacia la verdad.

Las sanciones que pueden imponerse dependerán de la gravedad de la falta, así como de otros factores tales como la reiteración de la infracción, la reincidencia o la entidad de los daños en su caso producidos. La determinación de la infracción y de la sanción que se prevén imponer se realizará siguiendo lo que establecen el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo correspondiente y en el resto de legislación aplicable. En el ámbito de la entidad será de aplicación el convenio colectivo de Construcción de la Comunidad de Madrid.

El único órgano competente para la imposición de sanciones disciplinarias será la dirección teniendo en cuenta las medidas propuestas por el comité de compliance.

En lo que se refiere a la prescripción de las infracciones y faltas cometidas, se estará a lo previsto en las normas anteriormente identificadas.

14. TRAMITACIÓN DE LA DENUNCIA

a) Recepción de la denuncia y acuse de recibo

El órgano que gestiona el Buzón Ético y de Buen Gobierno emitirá y dirigirá a la persona que formula la comunicación un acuse de recibo y, si procede, le informará del resultado de las actuaciones. El acuse de recibo deberá ser emitido en el plazo máximo de 7 días hábiles desde la recepción de la denuncia. Se informará sobre el seguimiento de la misma siempre que proceda.

Cualquier información sobre el procedimiento quedará supeditada a que la persona denunciante se hubiera identificado y aportado medio para notificarla.

b) Examen inicial de la denuncia

Se admitirán las comunicaciones que contengan una descripción suficiente que permita identificar la conducta y que resulte verosímil. Se efectuará una ponderación previa, fundamentada debidamente, entre el hecho denunciado, su intensidad ofensiva respecto de un determinado bien jurídico y en atención al principio de proporcionalidad.

No se admitirán, y se exceptúan en todo caso de la obligación de comprobar los hechos, los casos de comunicaciones que resulten faltas de fundamento o notoriamente falsas. Se atenderá a estos efectos, lo que se ha expuesto anteriormente como denuncia falsa.

Cuando se evidencie de manera manifiesta la existencia de una infracción administrativa o un ilícito penal, se suspenderán las actuaciones de comprobación y se dará cuenta al órgano competente, velando por evitar que se produzca la prescripción de la infracción.

En todo caso, el órgano gestor del buzón podrá analizar las comunicaciones recibidas para formular propuestas de mejora en las conductas y en las buenas prácticas de la empresa.

Cuando una comunicación presentada cumpla los requerimientos y los objetivos del sistema, la unidad responsable del Buzón Ético y de Buen Gobierno podrá ejercer tareas de

comprobación de los hechos para proteger mejor los objetivos del Buzón Ético y de Buen Gobierno.

Una vez examinado el caso, el órgano de control decidirá:

- Archivar el caso, si considera que los hechos expuestos no constituyen una irregularidad, elaborando el correspondiente Informe de Archivo y, adicionalmente, solo en caso de considerar que la denuncia se ha realizado de mala fe por un empleado, trasladando los hechos al Departamento de Recursos Humanos. El archivo del caso se comunicará en el plazo máximo de un mes.
- Iniciar un procedimiento de investigación, si se considera que concurren indicios razonables de la existencia de una irregularidad. En ese caso se procederá conforme al apartado siguiente.

c) Instrucción o Comprobación de hechos

Una vez presentada la comunicación, el órgano gestor del Buzón Ético y de Buen Gobierno, en caso de que resulte verosímil, comprobará los hechos objeto de la comunicación mediante las tareas de investigación que sean procedentes. En todo caso, se contrastará la descripción de los hechos con la opinión de la persona o la unidad a la que se atribuyan.

La actuación de comprobación se hará de acuerdo con los principios de congruencia, necesidad, proporcionalidad, celeridad, eficacia y economía procedimental, respetando en todo caso el principio de máxima reserva.

Las personas que pudieran ser llamadas por estar implicadas en los hechos investigados están obligados a prestar su colaboración en las tareas de comprobación y facilitar el acceso a la información y la documentación que solicite el órgano gestor del Buzón Ético y de Buen Gobierno.

Las tareas de investigación se harán en el plazo más breve posible y, como norma general, en seis meses.

En el transcurso de la investigación se podrán realizar las siguientes actuaciones:

- Solicitud de aclaración/información adicional. En los casos que se precise y sea posible, requerirá a la persona que haya realizado la denuncia para que la aclare o complemente, aportando los documentos y/o datos de que pudiera disponer para acreditar la existencia de la actuación o conducta irregular.
- Comprobación de la veracidad y la exactitud de los hechos realizada en la denuncia en relación con la conducta descrita, respetando los derechos de los afectados. Las intervenciones de testigos y afectados tendrán carácter estrictamente confidencial. Podrán solicitarse notas o informes a Departamentos o Áreas afectadas.
- Entrevista con la persona presuntamente responsable de la conducta descrita. Respetando sus derechos, se le informará del contenido de la comunicación para que exponga su versión de lo sucedido y pueda aportar los medios de prueba de los que dispusiere. Asimismo, se mantendrán entrevistas privadas con todas las personas que pudieran verse involucradas.
- Informes periciales de profesionales internos o externos, si así se estima conveniente.
- El acceso a documentos relacionados con el hecho denunciado, incluso a correos corporativos del denunciado, deberá realizarse conforme las normas establecidas para ello y adoptando las garantías legales precisas para evitar incurrir en un delito contra la intimidad o contra el secreto de las comunicaciones.
- Otras actuaciones que se estimen necesarias durante la tramitación.

d) Deberes de información

El acceso a los datos contenidos en estos sistemas quedará limitado exclusivamente a quienes, incardinados o no en el seno de la entidad, desarrollen las funciones de control interno y de cumplimiento, o a los encargados del tratamiento que eventualmente se designen a tal efecto. No obstante, será lícito su acceso por otras personas, o incluso su comunicación a terceros, cuando resulte necesario para la adopción de medidas disciplinarias o para la tramitación de los procedimientos judiciales que, en su caso, procedan. Sin perjuicio de la notificación a la autoridad competente de hechos constitutivos de ilícito penal o administrativo, solo cuando pudiera proceder la adopción de medidas disciplinarias contra un trabajador, dicho acceso se permitirá al personal con funciones de gestión y control de recursos humanos.

Respecto al deber de información, además del existente con respecto al denunciante, que deberá ser informado del seguimiento y deberá emitirse recibí de la denuncia en caso de conocerse su identidad, se aplicará respecto al denunciado lo dispuesto en el artículo 14 del RGPD. Se procederá a la comunicación de la misma, sin desvelar la identidad el denunciante, dentro de un plazo razonable, una vez obtenidos los datos personales, y a más tardar dentro de un mes, habida cuenta de las circunstancias específicas en las que se traten dichos datos.

Este plazo podrá alargarse hasta los tres meses, en aquellos casos en los que se deba realizar una investigación prolongada, por lo que este será el plazo máximo de comunicación al interesado.

e) Resolución y propuesta de actuación y medida disciplinaria

Una vez realizadas las tareas de comprobación procedentes, el órgano gestor del Buzón Ético y de Buen Gobierno formulará, si procede, la recomendación correspondiente en que se informa si considera que puede existir o no una conducta contraria al derecho, a los principios o reglas éticas y de buen gobierno, y propondrá:

- Medidas de mejora que considere adecuadas
- Medidas que permitan restaurar la legalidad alterada cuando fuera necesario.
- Medidas sancionadoras o disciplinarias

REGLAMENTO DEL CANAL DE DENUNCIAS

- Comunicar a las autoridades competentes las conductas que puedan ser constitutivas de ilícito penal.
- Archivo de las comprobaciones cuando resulte acreditada la falta de vulneración en el ordenamiento jurídico o a los principios y reglas éticas y de buen gobierno.

Las recomendaciones formuladas por el órgano gestor del Buzón Ético son trámites no cualificados ni susceptibles de recurso, ya que no declaran de manera definitiva la existencia de responsabilidad ni de vulneración del ordenamiento jurídico, sino que se centra en mejorar la gestión y en la efectividad del código ético y de las reglas de conducta, y constituye, en su caso, una denuncia de una eventual responsabilidad disciplinaria o penal.

Cuando la recomendación mencionada incorpore una propuesta de incoación de un expediente sancionador o disciplinario, las tareas de comprobación y la decisión adoptada pueden tener los efectos y la consideración de expediente de información reservada.

- Si la resolución concluye que un empleado y/o directivo ha puesto en riesgo o ha incumplido la legalidad, las normas de comportamiento del Código Ético y demás normas internas adoptadas voluntariamente por la entidad, se procederá a aplicar medidas de corrección y, en su caso, se dará traslado al Departamento de Recursos Humanos para la aplicación de las medidas disciplinarias que correspondan, o al Departamento de Asesoría Jurídica, para las actuaciones oportunas.
- Si la implicación es de un tercero con el que la entidad se relaciona, como puede ser un proveedor o cliente, se dará traslado al Departamento o Área afectado o que sea responsable del cumplimiento de sus compromisos.

En todo caso, si las actuaciones comprobadas pudieran suponer la comisión de un delito o precisar de actuación administrativa o judicial por parte de la empresa, se informará de inmediato a la Asesoría Jurídica y, en su caso, a las autoridades competentes.

f) Publicidad y acceso a información

En aplicación de los principios de transparencia y con la garantía de confidencialidad debida se podrá publicar la estadística y relación de conductas investigadas, las propuestas efectuadas y, en especial, las medidas propuestas para eliminar eventuales conductas contrarias al ordenamiento jurídico y a los principios o reglas éticas y de buen gobierno. La publicación se llevará a cabo con pleno respeto a la normativa reguladora de la transparencia y a la legislación de protección de datos de carácter personal, con la finalidad de mejorar la situación dentro de la empresa y profundizar en el cumplimiento de los principios y valores éticos y de buen gobierno. La información personal que pueda proporcionar la presentación de una comunicación se utilizará únicamente para tratar el asunto al que se refiera.

En cuanto al derecho de acceso al expediente, cabe destacar que su ejercicio debe respetar el derecho a la confidencialidad de la Persona Denunciante, así como del resto de personas que han intervenido en el procedimiento de investigación, por ejemplo, en calidad de testigos. Por ello, deberá garantizarse que la Persona Denunciada no accede a los documentos, grabaciones u otros soportes en los que se identifique a personas físicas intervinientes en el proceso de investigación y/o a manifestaciones o relatos de hechos que éstas hayan realizado. Deberá garantizarse el acceso por parte de la Persona Denunciada a un resumen de los hechos investigados, a las diligencias practicadas (con las limitaciones antes indicadas), y a la resolución, incluyendo los motivos que la justifican.

La persona que presenta la comunicación no adquiere la condición de persona interesada. Si consta su identidad y correo electrónico, podrá tener conocimiento del estado de tramitación y del resultado de la investigación o la comprobación cuando resulten afectados sus derechos individuales o colectivos reconocidos por la legislación aplicable en el ejercicio de las competencias municipales. Si en la comunicación ha manifestado su intención de comparecer como persona interesada, se beneficiará, siempre y cuando tenga la legitimación correspondiente, de esta condición en el procedimiento que, en su caso, se incoe a raíz de las labores de gestión de la comunicación que se lleven a cabo.

g) Informe final

Concluido el proceso, se redactará un informe incorporando la descripción del caso denunciado, los resultados obtenidos en la investigación y propuesta, en su caso, de medidas correctivas, que serán propuestas por parte del órgano de control y aprobadas por el Director de Recursos Humanos. El procedimiento de investigación deberá completarse en el plazo más breve posible, no superando los 3 (tres) meses, salvo que la naturaleza de la materia investigada lo requiriese.

a) Registro de la denuncia y plazo de archivo

En todo caso, de las Comunicaciones de riesgos o incumplimientos recibidas, calificación y resolución se creará un registro sin datos personales, para acometer los estudios e informes correspondientes, y promover la corrección de las situaciones en que proceda. Dicho informe deberá detallar todas las actuaciones llevadas a cabo y se elevará al Consejo de Administración.

15. PUBLICACIÓN

El presente reglamento debe ser conocido y estar accesible para todos los integrantes de la entidad e interesados que pudieran relacionarse con ella, por lo cual se distribuirá la misma a través de los canales habilitados para ello dentro de la organización y se pondrá a disposición de terceros a través de la web <https://passivhaus-paee.com> así como en el momento de la contratación.

Versión	Fecha	Descripción del cambio
V.00		Primer ejemplar.