

POLITICA DE USO DEL CANAL
DE DENUNCIAS NETT
FORMACION SL

INDICE

1. Introducción
2. Ámbito de aplicación
3. Principios rectores del canal de denuncias
4. Canal de denuncias
5. Gestión del canal de denuncias
6. Comunicación
7. Actuaciones en materia de protección de datos

1. INTRODUCCION

1.1. Antecedentes

El 21 de febrero de 2023 se publicó en el Boletín Oficial del Estado 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. Con la aprobación de esta ley se incorpora al Derecho español la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento 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.

La referida Ley 2/2023, de conformidad con la Directiva, tiene como finalidad de la protección de las personas que en un contexto laboral o profesional detecten determinadas infracciones normativas y lo comuniquen a través de los canales internos de información que deberán habilitarse al respecto, otorgando una protección adecuada frente a cualquier tipo de represalias.

1.2 Alcance

La presente Política se constituye como el documento base que recoge el marco normativo, de funcionamiento y de gestión del sistema interno de información de NETT FORMACION SL.

El sistema interno de información, es el cauce preferente para informar, en general, sobre acciones u omisiones que:

1. Pueden constituir infracciones del Derecho de la Unión Europea, con las consideraciones establecidas en la Ley 2/2023.
2. Puedan ser constitutivas de infracción penal o administrativa grave o muy grave.

NETT FORMACION SL rechaza terminantemente cualquier conducta de carácter ilícito o irregular bajo la premisa de que se está actuando en favor de la Entidad, con independencia del posible beneficio económico generado.

El cumplimiento normativo es responsabilidad de todos y cada uno de los miembros de la organización. En este sentido y de acuerdo con el Código ético, concurre el deber de informar sobre cualquier hecho conocido que pueda constituir delito, fraude o irregularidad.

1.3. Objetivo

La presente Política tiene como objetivo definir los principios y premisas que regulen el sistema interno de información, que tiene por objetivo otorgar una protección adecuada a las represalias que puedan sufrir las personas que

informen sobre alguna de las acciones u omisiones que puedan ser constitutivas en los términos descritos anteriormente.

Los colectivos con acceso al sistema interno de información de NETT FORMACION SL son los siguientes:

1. Empleados
2. Personal de dirección
3. Trabajadores temporales
4. Empleados en prácticas

El contenido de esta Política incluye:

1. Principios generales del sistema interno de información.
2. Garantías.
3. Marco de gobierno.
4. Marco de gestión.
5. Marco de control.
6. Marco de información.

2. Ámbito de aplicación

La presente Política tiene carácter corporativo. En consecuencia, el contenido de la presente Política es aplicable única y exclusivamente a la propia empresa, a sus centros de trabajo y filiales o sucursales, en caso de que existiesen.

3. Principios rectores del Canal de Denuncias.

El Canal de Denuncias y su gestión se adecua a los siguientes principios generales:

3.1 Confidencialidad

El Canal de NETT FORMACION SL tiene carácter preferentemente confidencial, garantizando en todo momento la máxima confidencialidad sobre los datos e información recabada en el marco de la denuncia (incluidos aquellos que se obtengan durante la fase de investigación) y, en especial, y entre otras cuestiones, sobre la identidad de la persona denunciante.

Todos los órganos implicados en la tramitación de la denuncia aseguran la máxima confidencialidad, sin perjuicio de las obligaciones legales y de la protección de las personas acusadas injustamente o de mala fe.

3.2. Ausencia de represalias

Queda rigurosamente prohibido adoptar medida alguna contra un/a denunciante que constituya una represalia o cualquier tipo de consecuencia negativa por haber formulado una denuncia.

Las denuncias deberán estar basadas en criterios de veracidad y proporcionalidad. Por ello, la prohibición de represalias prevista en el párrafo anterior no impide la adopción de las medidas disciplinarias que procedan cuando la investigación interna determine que la comunicación es falsa y que la persona que la ha realizado es consciente de su falsedad.

3.3 Respeto a los derechos fundamentales

La validez de las pruebas obtenidas en el marco de la investigación de una denuncia, así como de las actuaciones del órgano gestor del Canal y de otros departamentos y personas implicadas en la tramitación, estará condicionada a la observancia y respeto de los derechos fundamentales del denunciado en el marco de la investigación.

A tal efecto, la gestión y tramitación de las denuncias se ajusta a los siguientes principios y derechos constitucionales:

1. Principio de presunción de inocencia

2. Derecho a un proceso con todas las garantías
3. Principio de contradicción

4. Canal de Denuncias

4.1 Ámbito objetivo

El ámbito de aplicación objetivo del Canal de Denuncias de NETT FORMACION SL abarca lo siguiente:

1. Todas aquéllas conductas tipificadas en el Código Penal que sean susceptibles de generar responsabilidad penal para la compañía.
2. Los incumplimientos del Código de Conducta, de la Política de Cumplimiento y de otra normativa interna de NETT FORMACION SL.

4.2 Ámbito subjetivo

El ámbito subjetivo comprende la delimitación de aquéllas personas que pueden comunicar su sospecha sobre la comisión de alguna irregularidad a través del Canal de Denuncias.

Todas las personas cuyos datos personales pueden ser tratados bajo el sistema, habrán de mantener con el/la titular del sistema un vínculo de derecho laboral, civil o mercantil.

Las personas que deberán hacer uso del Canal de Denuncias serán los trabajadores/as, directivos/as, administradores/as y representantes de la empresa.

En cuanto a las personas que pueden ser denunciadas, y en consonancia con lo establecido en el Código Penal, serán los administradores/as y representantes (de hecho o de derecho) de NETT FORMACION SL así como todas aquéllas personas sometidas a la autoridad de los anteriores, tales como empleados/as y, en su caso, empresas subcontratadas.

A la vista de lo anterior, NETT FORMACION SL ha optado por un Canal de Denuncias de ámbito mixto, y en consecuencia:

1. Todos los Empleados/as, así como terceros relacionados con NETT FORMACION SL, deberán comunicar, a través del Canal de Denuncias, cualquier irregularidad de la que tengan conocimiento y que esté incluida en su ámbito objetivo, sin miedo a ser objeto de despido o de cualquier otro tipo de represalia; y
2. Pueden ser objeto de denuncia todos los empleados/as de NET FORMACION SL que hayan cometido alguna irregularidad o conducta de las previstas en el ámbito objetivo antes definido.

De conformidad con el Modelo Compliance de NETT FORMACION SL, el término "Empleados/as" abarca a todos los/as empleados/as y personas dependientes de NETT FORMACION SL, así como a sus representantes legales y administradores/as de hecho o de derecho. En este sentido, se hace constar expresamente que este término se utiliza en sentido amplio para referirse al conjunto de personas que puedan actuar en nombre y bajo la autoridad de NETT FORMACION SL en el ejercicio de sus actividades, de conformidad con los términos expuestos en el artículo 31 bis del Código Penal, ya se trate de una relación laboral y/o mercantil.

5. GESTION DEL CANAL DE DENUNCIAS.

A continuación, pasa a definirse el procedimiento de gestión y tramitación de las denuncias. A tal efecto deberán tenerse en cuenta las siguientes consideraciones:

- El órgano encargado de la gestión del Canal de Denuncias será el Comité de Compliance, como órgano responsable del control y seguimiento del Modelo Compliance (Órgano de administración u órgano de gobierno de la entidad).

5.1. Recepción de las denuncias

Las denuncias se comunicarán a través de la dirección de correo electrónico habilitado para ello, mediante denuncia escrita dirigiéndola a la dirección de entidad en sobre cerrado o mediante denuncia verbal ante la dirección de la empresa.

Las denuncias recibidas deberán contener los datos necesarios para poder llevar a cabo el análisis de los hechos denunciados. Así, las comunicaciones recibidas deberán cumplir como mínimo los siguientes requisitos:

1. Exposición clara y detallada de los hechos, concretando en lo posible la vulneración del Código de Conducta apreciada.
2. Identificación del centro de trabajo y departamento en el que haya tenido lugar.
3. Identificación de las personas involucradas con el comportamiento denunciado o con conocimiento del mismo.
4. Momento en el que ocurrió o ha estado ocurriendo el hecho.
5. Aportar, si se considera necesario, documentos, archivos u otra información que se estime relevante para la evaluación y resolución de la denuncia.
6. Lugar y fecha.

Todas las denuncias serán recibidas por el Comité de Compliance, que será el órgano responsable de efectuar un análisis preliminar de los hechos denunciados y decidir sobre la admisión a trámite de la denuncia.

En éste análisis preliminar, el Comité de Compliance valorará los indicios de la infracción denunciada y, en consecuencia, decidirá sobre la conveniencia de iniciar o no una investigación.

Esta primera fase finalizará con dos posibles decisiones, que habrán de constar por escrito en un informe justificativo sobre la procedencia de la decisión adoptada:

a) Denegación de la admisión a trámite de la denuncia

El comité de Compliance denegará la admisión a trámite de la denuncia formulada, mediante el acuerdo de sus miembros, y se hará constar por escrito esta decisión y su justificación (por expresa mención en el acta de reunión).

La denuncia podrá ser denegada cuando concurren elementos tales como la imposibilidad de llevar a cabo la investigación para el esclarecimiento de los hechos por falta de información suficiente.

Cuando, por cumplirse alguna de las circunstancias anteriores, no se admita a trámite la denuncia, el Comité de Compliance deberá informar, tanto a la persona denunciante como a la denunciada, de la recepción de la denuncia y de la decisión de no admitirla a trámite, asegurándose de la correcta recepción de tal comunicación.

b) Admisión a trámite de la denuncia e inicio de la fase de investigación

Si se admite a trámite la denuncia, se deberán realizar las averiguaciones oportunas sobre los hechos denunciados. Una vez realizada dicha labor, el Comité de Compliance se reunirá con el fin de acordar lo siguiente:

1. Su archivo, indicando la motivación de esta decisión.
2. La remisión de la denuncia así como de todas las pruebas obtenidas durante la investigación al departamento de Recursos Humanos para que se siga el procedimiento legal o disciplinario correspondiente en caso de que se confirmen los indicios de una conducta contraria a los principios y obligaciones de NETT FORMACION SL.

Más en concreto, cuando la denuncia formulada cumpla con los requisitos de forma exigidos y, además, los hechos denunciados se encuentren comprendidos en el ámbito objetivo del Canal de Denuncias, el Comité de Compliance acordará su admisión a trámite, siempre que al menos uno de sus miembros estime que existen indicios suficientes para iniciar una investigación.

5.2. Investigación de los hechos denunciados

Admitida a trámite la denuncia, el Comité de Compliance delegará en uno de sus miembros (que no podrá estar implicado en los hechos denunciados) o en un experto externo la realización de las oportunas investigaciones para comprobar la veracidad de los hechos denunciados.

a) Información de la persona denunciante

En el momento de la recepción de la denuncia, y con carácter previo al inicio de la fase de investigación, el Comité de Compliance deberá informar a la persona denunciante de la recepción de la denuncia, de la tramitación absolutamente confidencial de la misma, y del traslado de su queja a la dirección de Recursos Humanos para que estudie los hechos y posibles medidas a adoptar.

b) Información de la persona denunciada

Asimismo, la persona denunciada deberá ser informada sobre la recepción de la denuncia, el hecho del que se le acusa, los departamentos y terceros que podrán ser destinatarios de la denuncia, y cómo ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición, de conformidad con la normativa de protección de datos.

A estos efectos, se hace constar que el derecho de acceso de la persona denunciada estará limitado a los propios datos de carácter personal objeto de tratamiento. Dado el carácter confidencial de las denuncias, en ningún caso, el denunciado tendrá acceso a la identidad y datos de carácter personal de la persona denunciante.

No obstante lo anterior, si a juicio del Comité de Compliance, existe riesgo de que la notificación a la persona denunciada comprometa la investigación, dicha comunicación podrá aplazarse hasta que el citado riesgo desaparezca. En todo caso, el plazo para informar a la persona denunciada no excederá de un máximo de tres meses si existen razones justificadas para ello. Todo ello sin perjuicio de que, a la vista de las circunstancias concretas, la ley establezca la obligación de observar un plazo mayor.

c) Diligencias de investigación

El Comité de Compliance delegará en uno de sus miembros (que no podrá estar implicado en los hechos denunciados) o en un experto externo la realización de las diligencias de averiguación que estime necesarias para confirmar la veracidad y realidad de las conductas denunciadas.

5.3. Propuesta de resolución

Una vez concluida la investigación, el/la responsable de la misma pondrá en conocimiento del Comité de Compliance los resultados de su investigación.

A la vista de los resultados obtenidos, el Comité de Compliance, mediante el voto favorable de la mayoría de sus integrantes, formulará por escrito una propuesta de resolución, debidamente justificada, del archivo de la denuncia o, en su defecto de las posibles medidas disciplinarias a adoptar.

El Comité de Compliance remitirá la denuncia, los resultados documentados de la investigación y la propuesta de resolución al departamento de Recursos Humanos para que se siga el procedimiento legal o disciplinario correspondiente en caso de que se confirmasen los indicios de una conducta contraria a los principios y obligaciones de NET FORMACION SL.

5.4. Decisión de las medidas a adoptar

El Comité de Compliance deberá exponer por escrito la decisión final sobre el archivo de la denuncia o las medidas y/o sanciones a aplicar en cada supuesto, así como los motivos justificativos de la decisión adoptada. Dicho informe será remitido al Departamento de Recursos Humanos encargado de ejecutar la sanción.

5.5. Ejecución de la sanción

Corresponderá aplicar la sanción acordada en cada caso al Departamento de Recursos Humanos.

6. COMUNICACIÓN

NET FORMACION SL ha adoptado las siguientes medidas de difusión:

1. Notificación a todos los Empleados/as de la existencia del Canal de Denuncias a través de una circular informativa remitida por correo electrónico/papel o, en su defecto, a través de la intranet y una nota informativa en los tableros de anuncio.
2. Puesta a disposición de todos los/as Empleados/as, de la Política de Uso del Canal de Denuncias a través de la Intranet/página web.
3. Entrega del presente documento a las nuevas incorporaciones en el momento de la contratación.

7. ACTUACIONES EN MATERIA DE PROTECCIÓN DE DATOS.

De conformidad con la normativa vigente sobre protección de datos de carácter personal, Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de abril de 2016, la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal y Garantía de los Derechos Digitales y la doctrina establecida por la Agencia Española de Protección de Datos, se tienen en cuenta las siguientes consideraciones adicionales.

7.1. Deber de información en materia de protección de datos de carácter personal.

Los datos personales recabados de los empleados/as y terceros en el marco del Canal de Denuncias serán tratados con la exclusiva finalidad de tramitar las denuncias y, si procede, investigar la realidad de los hechos denunciados, dando cumplimiento así a la exigencia legalmente establecida en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal y Garantía de los Derechos Digitales, expresamente con lo dispuesto en el artículo 24.

Los datos personales de quien formule la denuncia y de los empleados/as y terceros deberán conservarse 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, deberá procederse a su supresión, 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, solamente podrán constar de forma anonimizada.

El acceso a los datos personales de quien realiza la comunicación, del resto de empleados/as y terceros recabados en el marco de la investigación de una denuncia quedará limitado al Comité de Compliance.

Tanto la persona denunciante como la denunciada serán informadas debidamente, en cada caso, de las personas, órganos concretos y encargados/as de tratamiento designados que van a tener acceso a sus datos. 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 o administrativos, en su caso, procedan.

Por aplicación de los artículos 12 a 18, ambos inclusive, de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal y Garantía de los Derechos Digitales las personas interesadas podrán ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación, oposición, portabilidad y revocación.

No obstante lo anterior, el derecho de acceso de la persona denunciada estará limitado a sus propios datos de carácter personal, no teniendo acceso en ningún caso, dado el carácter confidencial del Canal de Denuncias, a los datos sobre la identidad de la persona denunciante. Asimismo, se reconocerá dicho derecho siempre que ello no constituya un ejercicio fraudulento de los mismos, o que hacerlo implique poner en grave riesgo el resultado de la investigación.

7.2. Principio de proporcionalidad

Los datos personales recabados en el marco del Canal de Denuncias:

1. Se limitarán a los estricta y objetivamente necesarios para tramitar las denuncias y, si procede, comprobar la realidad de los hechos denunciados;
2. Serán tratados en todo momento de conformidad con la normativa de protección de datos aplicable, para fines legítimos y específicos en relación a la investigación que pueda surgir como consecuencia de la denuncia;
3. No se utilizarán para fines incompatibles;
4. Serán adecuados y no excesivos en relación con las citadas finalidades.

7.3. Plazos de cancelación y conservación

Los datos de quien formule la comunicación y de los empleados o empleadas y terceros deberán conservarse 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, deberá procederse 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 solamente podrán constar de forma anonimizada.

7.4. Medidas de seguridad

La custodia y archivo de las denuncias recibidas serán responsabilidad del Comité de Compliance.

Este se asegurará de todas las medidas necesarias para preservar la identidad y garantizar la confidencialidad y la seguridad de los datos correspondientes a las personas afectadas por la información suministrada, especialmente la de la persona que hubiera puesto los hechos en conocimiento de la entidad, en caso de que se hubiera identificados de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal y Garantía de los Derechos Digitales.