PROTOCOLO
CANAL INTERNO DE INFORMACIÓN

1. Aspectos generales.

ASEMWORK ETT cuenta con un Sistema Interno de Comunicación, conforme prevé *La Ley 2/2023 de 21 de febrero de 2023* reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, que transpone al ordenamiento jurídico español la Directiva Europea "Whistleblowing".

En este sentido, las principales novedades legislativas de este Sistema Interno de Comunicación son las siguientes:

- Cauce preferente para la comunicación y tramitación de denuncias (frente al canal externo o la revelación pública).

- Requiere la tramitación efectiva de las comunicaciones, en la que también habrá que respetar una serie de garantías y derechos mínimos.

- Se exige que las entidades admitan y tramiten denuncias anónimas.

- Obliga a implementar canales internos de información a las entidades públicas y a las privadas de 50 o más trabajadores (entre otras), que deberán cumplir determinadas características y garantías mínimas.

- Impone la obligación al órgano de administración o de gobierno de designar a un responsable del sistema de información interno.

- Se exige la integración de todos los canales internos operativos en la entidad para la denuncia de posibles infracciones (tales como, por ejemplo, canales de prevención del acoso, de la prevención de delitos o infracciones del código ético de la entidad, etc.).

Este Protocolo cumple la misión de ofrecer la información sobre el uso del mencionado canal, de forma clara y fácilmente accesible, incluyendo los principios esenciales del procedimiento de gestión.

2. Finalidad del Canal interno de información.

El objetivo del presente Canal de información de **ASEMWORK ETT** es el establecimiento de un conjunto de normas que regulen y protejan a las personas que en un contexto laboral o profesional detecten infracciones penales o administrativas graves o muy graves y las comuniquen mediante los mecanismos regulados en la misma.

Asimismo, el presente Protocolo establece los mecanismos adecuados para que se respeten los derechos de la persona informante, incluyendo los reconocidos en la normativa de protección de datos de carácter personal.

3. Ámbito material de aplicación.

El presente Protocolo de Canal Interno de Comunicación se aplicará a conductas irregulares o que puedan implicar una violación, infracción, incumplimiento o vulneración no solo de la legalidad vigente, sino también de los códigos éticos o códigos de conducta y de las restantes normas internas de carácter corporativo de la empresa (políticas, protocolos, procedimientos, instrucciones, etc.).

4. Requisitos del Canal interno de información.

El presente Sistema Interno de Comunicación de **ASEMWORK ETT,** reúne los siguientes requisitos:

- Independencia, imparcialidad y ausencia de conflictos de interés.
- Confidencialidad de la identidad del informante y de cualquier tercero mencionado, así como del tratamiento de la información y su investigación.
- Garantías frente a la adopción de represalias.
- Respeto al principio de presunción de inocencia y derecho de defensa de las partes afectadas.
- Tramitación efectiva de las comunicaciones en tiempo y forma.

5. Medios para llevar a cabo la comunicación.

La información o denuncia puede realizarse con identificación del informante (denunciante), o incluso de forma anónima a través de los siguientes cauces:

- **Link URL:**

  http://centinela.lefebvre.es/public/concept/1799065?access=2KAzHZM4h%2fRmkNdHlkUVm16GPkKiCmDhQtGXRDvfdTM%3d

- **Código QR:**

*En el caso de que el informante o denunciante opte por el anonimato, la persona informante no podrá recibir información de la evolución de la misma, sino que solo podrá ver el progreso de su estado.

Si el informante se identifica en la denuncia, podrá solicitar una reunión presencial, que tendrá lugar dentro del plazo máximo de 7 días (art.7.2 L 2/23)

No obstante, quien decida realizar una denuncia de las anteriormente expuestas, debe tener en consideración que "comunicar o revelar públicamente información a sabiendas de su falsedad" se considera infracción muy grave y que la Ley prevé multa desde 30.001 hasta 300.000 euros para las personas físicas que la cometan [artículos 63.1.f) y 65.1.a) de la citada Ley.

Las informaciones deberán contener la siguiente información mínima:

- Relación con la organización
- Tipología de la conducta a denunciar (anónima o no anónima según tipología)
- Detalle de la denuncia
- Fecha de la incidencia
- Existencia de testigos
- Archivos o evidencias

A la comunicación deberán de acompañarse todos los elementos probatorios de los que disponga el informante.

6. Derechos y obligaciones del informante.

a) Con el fin de garantizar que nadie que informe de buena fe un hecho presuntamente ilícito sufrirá ninguna represalia, la información se dirigirá directamente al Órgano de Vigilancia.

b) El Órgano de Vigilancia no facilitará la identidad del informante a la persona denunciada ni a ningún otro empleado de **ASEMWORK ETT**, con la excepción del empleado/s que intervengan directamente en la investigación, quienes tendrán en todo caso un deber de confidencialidad.

c) Conforme al artículo 24.2 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, el acceso a los datos contenidos en estos sistemas quedará **limitado exclusivamente** a quienes 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.

d) Se prohíbe de forma terminante la adopción de cualquier sanción, represalia o consecuencia negativa contra una persona por el hecho de haber formulado una denuncia.

e) El informante deberá colaborar con el Órgano de Vigilancia en la investigación interna.

7. Tramitación de la comunicación.

ASEMWORK ETT garantiza que tanto el informante como las personas afectadas tendrán derecho a la preservación de su identidad, en los términos previstos en el artículo 32 de la Ley 2/23. Además, las personas informantes cuentan con una serie de derechos, cuando las informaciones que proporcionen cumplan con los requisitos de los artículos 2 y 35 de esa norma, entre los que destaca la prohibición de represalias (artículo 36). Para **ASEMWORK ETT** son también de gran relevancia las medidas de apoyo y de protección frente a las represalias que la Ley recoge en sus artículos 37 y 38.

Toda comunicación requiere la tramitación efectiva de las comunicaciones, en la que también habrá que respetar una serie de garantías y derechos mínimos.

El Órgano de Vigilancia deberá acusar recibo al informante tan pronto como sea posible, siendo recomendable que se realice en un plazo de siete días.

El Órgano de Vigilancia deberá evaluar la información, solicitando al informante la información adicional que fuera necesaria, a fin de determinar:

(i) que contiene la información mínima prevista en el punto 5 del presente Protocolo;

(ii) que los hechos descritos por el informante pueden ser constitutivos de un comportamiento ilícito, delictivo o que suponga un incumplimiento de las normas y controles contenidos en el Código de Conducta o en la Políticas de Compliance.

(iii) que la información no es manifiestamente inverosímil ni obedece a una mera valoración subjetiva del denunciante carente de indicio alguno de veracidad.

En caso de que no se cumplan los requisitos anteriores, el Órgano de Vigilancia **archivará la comunicación**, dejando constancia de ello en un informe elaborado o acta por el mismo en el que se justifiquen de forma motivada las razones del archivo.

En caso de que se cumplan los requisitos de admisión a trámite, el Órgano de Vigilancia iniciará y dirigirá una investigación interna para averiguar si los hechos denunciados son ciertos y propondrá, en su caso, las sanciones disciplinarias correspondientes.

Con independencia de que se archive o no, el Órgano de Vigilancia informará de forma expresa, precisa e inequívoca del contenido de la comunicación, de los empleados de **ASEMWORK ETT** y terceros que podrán tener acceso a ella, así como de sus derechos y obligaciones, incluyendo los derechos relativos a la protección de datos de carácter personal.

El equipo investigador deberá emitir su decisión en el plazo máximo de tres meses a contar desde la recepción de la denuncia o, si no se remitió un acuse de recibo al informante, tres meses a partir del vencimiento del plazo de siete días después de efectuarse la comunicación, salvo

casos de especial complejidad que requieran una ampliación del plazo, en cuyo caso, este podrá extenderse hasta un máximo de otros tres meses adicionales.

El Órgano de Vigilancia creará y mantendrá un registro de todas las comunicaciones que se reciban, cumpliendo en todo caso con las obligaciones en materia de protección de datos que se mencionan en el punto 8 siguiente del presente Protocolo.

8. Libro-registro.

ASEMWORK ETT se compromete a documentar en el libro-registro de denuncias las informaciones recibidas y las investigaciones internas a que hayan dado lugar, garantizando, en todo caso, los requisitos de confidencialidad legalmente previstos (art. 26 L 2/23).

Esta documentación incluirá:

a) Fecha de conclusión del expediente;
b) Quién aprueba la conclusión;
c) Qué medidas se adoptaron;
d) Evidencias relevantes.

9. Protección de datos personales

Los datos personales facilitados con ocasión de la denuncia y obtenidos a resultas de la investigación interna correspondiente (los "Datos Personales") serán tratados únicamente para la gestión y control del Modelo.

Transcurridos 3 meses desde la recepción de la comunicación sin que se hayan iniciado actuaciones de investigación, **ASEMWORK ETT** procederá a la supresión de los datos personales de la denuncia, salvo que la finalidad de la conservación sea dejar evidencia del funcionamiento del sistema (art. 32.4 L 2/23).

Los titulares de los Datos Personales podrán ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación, oposición y portabilidad (cuando proceda de conformidad con lo dispuesto en la normativa de protección de datos personales) mediante el envío de un correo electrónico a la dirección: pazhueso@ASEMWORK ETT.com.

10. Aprobación, entrada en vigor y revisión de este Protocolo

ASEMWORK ETT aprobó el presente Protocolo de Canal Interno de Información, momento en el cual entró en vigor con efectos vinculantes para todos sus destinatarios.

Sin perjuicio de lo anterior, el presente protocolo será objeto de revisión y, en su caso, actualización, de forma continuada. En concreto, será modificado siempre que se aprecie la posibilidad de alguna mejora.