



PROTOCOLO DEL CANAL DE COMUNICACIÓN INTERNO

FRANCISCO JOVER S.A

Índice

- 1.- Objeto
- 2.- Ámbito de aplicación
- 3.- Hechos denunciables
- 3.- Medios para realizar la comunicación
- 4.- Comunicación de denuncias falsas
- 5.- Derechos de las partes
 - 5.1 Derechos del denunciante
 - 5.2 Derechos del denunciado
- 6.- Garantías del procedimiento
- 7.- Protección de datos
- 8.- Revisión del procedimiento
- 9.- Conflicto de intereses
- 10.- Procedimiento



1.- OBJETO

Este procedimiento tiene como finalidad regular la recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias sobre cualquier comportamiento irregular, ilícito o delictivo que pueda ser cometido por empleado, agentes comerciales, directivo, socios de negocio, colaboradores, clientes en el ejercicio de la actividad empresarial de Francisco Jover, así como establecer las garantías y derechos de las partes.

A tales efectos Francisco Jover SA dispone en la página web corporativa un canal de comunicación interna que permite la presentación de denuncias anónimas o no y genera un código a través del cual el denunciante puede seguir el estado de dicha denuncia

Si resultase imposible por razones técnicas la tramitación por dicho mecanismo podrá remitirse la denuncia (procedimiento canal de denuncias) a la siguiente dirección Francisco Jover S.A Avda Alacant 69 ,03820 Cocentaina (Alicante)

2.- AMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo se aplicará a todas aquellas personas que formen parte de esta empresa, ya sean directivos o trabajadores, así como cualquier otra persona vinculada o no a la entidad que pueda tener conocimiento de cualquier incumplimiento de normas jurídicas

El órgano de dirección de la empresa habrá de garantizar la puesta a disposición de este protocolo a toda la plantilla de la empresa y demás personas físicas o jurídicas que tengan alguna vinculación con la misma.

3.- HECHOS DENUNCIABLES

Este canal está concebido para la comunicación de irregularidades o incumplimientos por lo que no debe utilizarse de manera indiscriminada, sino para los fines que ha sido concebido siendo admitidas solo denuncias referidas a conductas, incumplimientos o irregularidades que puedan constituir un acto ilícito o contrario a la normativa aplicable.

4.- COMUNICACIÓN DE DENUNCIAS FALSAS

La realización de comunicaciones falsas, con temerario desprecio hacia la verdad, mala fe o abuso de derecho o realizadas con una actitud maliciosa supone una infracción de la buena fe que debe presidir las relaciones de trabajo dentro de la empresa, pudiendo derivar en medidas disciplinarias de conformidad con el convenio colectivo vigente. Los denunciadores que hayan participado en la comunicación de una denuncia falsa no resultarán exentos de su eventual responsabilidad por el mero hecho de haber formulado la comunicación.

Si, tras el oportuno análisis, se pudiera concluir que los hechos denunciados son manifiestamente falsos y que la denuncia ha sido presentada con actitud maliciosa y mala fe se procederá al archivo de la denuncia, documentando los motivos que han llevado a archivar el expediente, finalizando la labor de investigación; asimismo se



trasladará dicha circunstancia a la Dirección de RRHH para que, en coordinación con el

órgano de administración de la empresa, se propongan medidas disciplinarias de conformidad con el Convenio Colectivo Vigente

5.- DERECHOS DE LAS PARTES

5.1.- Derechos del denunciante

La empresa garantizará al denunciante los siguientes derechos:

a) Derecho a la protección en el transcurso de la investigación. Confidencialidad

La empresa proporcionará la debida protección a todas las personas que realicen una denuncia de acuerdo con las directrices del presente procedimiento.

En el caso de que el denunciante haga público el contenido de la denuncia sólo podrá acogerse a las medidas de protección en el caso de que haya primero denunciado a través del canal de comunicación y con los plazos y medidas establecidos.

También será objeto de protección en el caso de que haga público el contenido de la denuncia bien porque exista riesgo manifiesto para el interés público, como puede ser una situación de emergencia o riesgo de daños irreversibles, bien porque en el caso de que se realice una denuncia externa existan riesgos de represalias o haya bajas probabilidades de que se le dé un tratamiento efectivo a la denuncia debido a las circunstancias concretas del caso, como puede ser la ocultación o destrucción de pruebas o que la autoridad actúe en connivencia con el autor de la infracción o se encuentre implicada en ella.

Esta obligación de confidencialidad no será de aplicación cuando el comité ético se vea obligado a revelar y/o poner a disposición información relativa a actuaciones incluida la identidad de las partes a requerimiento de la autoridad laboral o administrativa competente.

b) Prohibición de represalias

En ningún caso se tomarán represalias contra el denunciante, aun si del resultado de las consecuentes investigaciones se verificara que no ha existido incumplimiento de la normativa aplicable, siempre que no haya obrado de mala fe. , en caso de comunicaciones infundadas falsas o de mala fe se adoptaran en su caso las medidas disciplinarias que correspondan

.c) Derecho a recibir información



El denunciante será informado por escrito, una vez analizada la denuncia, si es considerada procedente para ser analizada.

Por otro lado, una vez finalizada la investigación, el denunciante deberá ser informado sobre las medidas de seguimiento previstas, por ejemplo, la remisión a una autoridad

competente, así como del resultado de las investigaciones, debiendo explicar la razón por la que se ha adoptado las medidas o acciones disciplinarias al denunciado.

d.) Derecho a elegir

El denunciante podrá elegir el cauce de la denuncia que considere más adecuado, pudiendo acudir a canales externos (autoridades competentes) sin poder obligarse al denunciante a utilizar una vía concreta, sobre todo teniendo en cuenta que la persona denunciada pueda ser un superior del denunciante y que este último tenga acceso a la denuncia

e) Derecho a la información limitada

Al denunciante, en el proceso de la formulación de la denuncia, no se le podrá solicitar datos que no sean estrictamente necesarios para tramitar la denuncia y, posteriormente no se podrá solicitar ni conservar los que no sean estrictamente necesarios para la investigación.

La información que facilite el denunciante no podrá ser utilizada para fines distintos a la investigación. En el caso de que denuncia aportada contenga información sobre secreto industrial o comercial u otra que pudiera afectar a los intereses comerciales, económicos, estratégicos o de seguridad de la empresa o de terceros implicados, estas deberán de emplearse para lo estrictamente necesario en el proceso de investigación de la denuncia, no pudiendo revelarse ni compartirse para fines distintos de la misma.

Si los datos fueran transmitidos a una tercera persona para que investigue la denuncia, por ejemplo, un despacho de abogados o un auditor externo, tanto el denunciante como el denunciado deberán ser previamente informados. No será preciso ese consentimiento cuando la cesión de datos esté autorizada por la ley.

Los datos personales tratados como consecuencia de la presentación de denuncia a través del Canal de denuncias de la empresa serán tratados de conformidad con el Reglamento General de Protección de Datos Personales, Reglamento (UE) 2016/679, y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos y garantía de los derechos digitales y resto de normativa relacionada en vigor.

Cualquier dato que resulte excesivo o no pertinente para la investigación de una denuncia o se haya recabado accidentalmente será eliminado inmediatamente.

f) Derecho al anonimato



El denunciante que presente una denuncia a través del canal de comunicación interna podrá mantener el anonimato en torno a su identidad, garantizándose el mismo durante el proceso, siendo opcional para el denunciante incluir datos que permitan su identificación a través del formulario de denuncia habilitado.

g) Derecho a la confidencialidad

La identidad del denunciante será confidencial, no pudiendo revelarse sin su consentimiento expreso a ninguna persona que no sea personal competente para recibir y gestionar las denuncias, con las excepciones que establece el derecho de la UE o la normativa española en el contexto de investigaciones llevadas a cabo por las autoridades o en el transcurso de procesos judiciales.

h) Derecho a recibir una respuesta en un plazo razonable

El denunciante recibirá un acuse de recibo de su denuncia en un plazo máximo de siete días desde la recepción de la misma por parte de la empresa, a excepción de que el denunciante solicite expresamente otra cosa o que el órgano encargado de la investigación considere que dicho acuse puede comprometer la protección de la identidad del denunciante.

El plazo, con relación al tratamiento de datos y la investigación, no podrá exceder los tres meses de conformidad con la normativa vigente.

i) Derecho a la supresión de datos

Transcurridos tres meses desde la introducción de los datos, deberá procederse a su supresión del sistema de denuncias, salvo que la finalidad sea la conservación para dejar evidencia del funcionamiento o se deriven de la misma procesos judiciales o investigaciones por parte de las autoridades competentes.

5.2 Derechos del denunciado

La empresa garantizará al denunciado los siguientes derechos:

a) Derecho a la protección en el transcurso de la investigación

La empresa proporcionará al denunciado la completa garantía de sus derechos como cualquier empleado, no siendo aplicables medidas sancionadoras, o legales en su caso, hasta que se compruebe la veracidad de los hechos denunciados, se recaben las evidencias respectivas, y se concluya la concurrencia de un hecho delictivo o contrario a los principios y valores de la empresa.

b) Derecho a recibir información



El denunciado debe ser informado del proceso de investigación que se está llevando a cabo para que, ante la imputación de dichas conductas, pueda ejercer su derecho de defensa y alegar todo aquello que le permita acreditar su inocencia.

Por otro lado, en aquellos casos que la información del proceso de investigación suponga un riesgo importante en la capacidad para investigar de manera eficaz, la comunicación al denunciado puede retrasarse mientras exista dicho riesgo. El objetivo es evitar la destrucción o alteración de evidencias por el denunciado.

c) Derecho a la confidencialidad

Al denunciado, durante toda la investigación de la denuncia, se le garantizará el derecho a la confidencialidad de sus datos personales, con el fin de evitar cualquier difusión de información que pueda afectar a su honorabilidad.

La información proporcionada al denunciado debe realizarse en unos términos que protejan la confidencialidad del denunciante, no pudiendo revelarse la identidad del denunciante sin su consentimiento expreso a ninguna persona que no sea personal competente para recibir y gestionar las denuncias, con las excepciones que establece el derecho de la UE o español en el contexto de investigaciones llevadas a cabo por las autoridades o en el transcurso de procesos judiciales.

d) Derecho a una investigación transparente

El denunciado tendrá derecho a una investigación basada en el análisis objetivo de las evidencias recabadas, garantizando una investigación eficaz y transparente.

e) Derechos procesales

La empresa garantiza el principio contradictorio, la audiencia previa, el derecho de defensa, la presunción de inocencia y, en general, cuantos derechos reconoce la legislación y jurisprudencia en el ámbito del derecho administrativo sancionador, cuyos principios serán de aplicación por analogía.

Se garantiza también el derecho a la presunción de inocencia

6.- GARANTIAS DEL PROCEDIMIENTO

El proceso de gestión de denuncias se basa en los siguientes principios o garantías:

- **Contradicción:** Se garantiza que la persona o colectivo objeto de denuncia será oído, podrá realizar alegaciones y aportar las pruebas que en su defensa estime oportunas.
- **Respeto y Dignidad:** Aquellos que utilicen el canal ético serán tratados con el máximo respeto y dignidad, velándose en todo momento por los derechos fundamentales de aquellas personas involucradas en potenciales incumplimientos.



- **Exhaustividad:** La información recibida sobre potenciales incumplimientos o irregularidades será investigada detalladamente para determinar la veracidad de la situación declarada.
- **Motivación:** Cualquier decisión se adoptará de forma razonada, fundamentada y será proporcionada a las circunstancias y contexto de los hechos.

7.- PROTECCION DE DATOS

La empresa cumple con la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos y Garantía de los Derechos digitales y con el Reglamento General de Protección de Datos. Así, los periodos de conservación y los requisitos de información a los interesados han sido establecidos según el artículo 24 de la LOPDGDD.

Los datos personales facilitados con ocasión de las comunicaciones y obtenidos a resultas de la investigación interna correspondiente serán tratados únicamente para la gestión de estas. Los titulares de los Datos Personales podrán ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición según lo dispuesto en la normativa vigente de protección de datos personales

Además, el ejercicio de tales derechos por la persona investigada no implicará que se le comuniquen los datos identificativos del Denunciante. En todo caso, transcurridos tres meses desde la introducción de los datos en el Canal de comunicación interna, deberá procederse a su supresión del sistema de comunicaciones, 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. Transcurrido el plazo mencionado en el párrafo anterior, los datos podrán seguir siendo tratados, por el órgano al que corresponda, para la investigación de los hechos comunicados, no conservándose en el propio sistema de información las comunicaciones internas. Los datos personales que no sean pertinentes para la tramitación de un caso específico se eliminarán inmediatamente.

8.- REVISION DEL PROCEDIMIENTO

El presente procedimiento será actualizado y revisado cuando proceda garantizando den todo momento su efectiva implantación de conformidad con los cambios organizativos, legales y evaluaciones del uso del Canal Denuncias.

9.- CONFLICTO DE INTERESES

La presentación de una denuncia que afecte directamente a personas que puedan participar activamente en la gestión e investigación de esta dará lugar a su exclusión durante todo el proceso de investigación y análisis hasta su resolución, con el fin de



evitar cualquier tipo de conflicto de interés e incompatibilidad, y garantizar así la objetividad e independencia de las actuaciones realizadas durante el procedimiento.

A tal fin el órgano de administración de la empresa nombrará a un responsable suplente del canal de denuncias que asumirá las funciones del titular.

Los miembros excluidos estarán obligados a mantener la máxima confidencialidad de la denuncia, estando prohibido el acceso directo o indirecto a cualquier información sobre la identidad del denunciante y del proceso de investigación en curso.

10.- PROCEDIMIENTO

1.- El procedimiento se iniciara mediante denuncia cursada a través del canal de comunicación interna habilitado en la página web corporativa canaldecomunicacion@jover.es o mediante comunicación postal de la empresa y serán recibidas por la dirección de RRHH

La denuncia podrá ser acompañada de prueba en cualquier soporte, (documentos audio, video) a cuyo efecto este canal ofrece un sistema sencillo para incorporar documentos o anexos a la denuncia.

Al utilizar este canal el sistema generara un código para el denunciante el cual le permitirá acceder al estado del procedimiento, al acuse de recibo y demás notificaciones que deban dirigirse al denunciante.

Si la comunicación no fuera anónima deberá obligativamente contener los siguientes datos:

- Nombre de denunciante y DNI
- Datos de contacto: teléfono y dirección de correo electrónico a efectos de comunicación
- Contenido de la comunicación: deberán describirse de manera concreta y precisa los hechos sucedidos, la sociedad y el área afectada, la fecha o periodo de comisión y los posibles sujetos responsables

2.- Desde la recepción de la denuncia el responsable del canal (en adelante el responsable) dispondrá de un plazo máximo de 7 días para acusar recibo de la misma notificándolo al denunciante en el buzón creado a tal efecto o en su caso en la dirección postal o electrónica designada por el mismo.

3.- Transcurrido el plazo de 7 días, el expediente deberá quedar concluido en un plazo máximo de 3 meses, pero excepcionalmente y solo en supuestos de especial complejidad el plazo podrá prorrogarse por 3 meses más mediante resolución motivada por el responsable que será notificada a las partes.



4.- Recepcionada la denuncia y acusado el recibí al denunciante, el responsable en el plazo de 7 días deberá adoptar alguna de las siguientes resoluciones, que habrá de ser notificada al denunciante y depositada en el buzón.

- a) .- Admisión a trámite por ser los hechos susceptibles de investigación conforme a lo dispuesto en el apartado 3 de este protocolo y se dará traslado al departamento o área competente para dar inicio a las actuaciones previstas
- b) Si la comunicación no entra dentro del ámbito de aplicación del canal de comunicación interna por tanto hay una Inadmisión a trámite el comité ordenara su archivo inmediato esto es:
 - Cuando no exista información suficiente sobre los hechos investigados, presente inconsistencias o imprecisiones manifiestas.
 - Cuando la información no está debidamente fundada o no cumple los requisitos de veracidad y claridad.

 - Cuando los hechos denunciados no sean constitutivos de infracción legal alguna
- c) Si existe requerimiento de adición, aclaración o ampliación si el denunciante en caso de que el redactado pudiera causar indefensión al denunciado por su abstracción, inconcreción u otras circunstancias susceptibles de incidir en el derecho a la defensa

El responsable informara al interesado de la decisión adoptada sobre la admisión o archivo de la comunicación en un plazo máximo de 7 días

5- Si tras el análisis de los hechos, el responsable del canal considera que concurren indicios razonables de las existencias de incumplimientos se acordara la apertura del expediente y el inicio de la investigación interna dando traslado:

- a) Del expediente al/los departamentos que se vayan a encargar de la instrucción
- b) Al denunciado preservando la identidad del denunciante y concediendo un plazo de 10 días para formular pliego de cargos pudiendo proponer los medios de prueba que considera adecuados para su defensa. En el mismo escrito se informará al denunciado que puede valerse de abogado y/o asesor que le asista durante la tramitación del procedimiento

6.-Una vez recibido el pliego de descargos y en su caso la proposición de prueba, o transcurrido del plazo concedido al denunciado sin haber formulado pliego de descargos, el responsable decidirá sobre la apertura del expediente a prueba conforme a las reglas siguientes:

- a) Serán aceptadas todas aquellas, propuestas por las partes, que el responsable considere pertinentes y útiles. Además, el responsable podrá acordar, de oficio, la práctica de las pruebas que sean necesarias para esclarecer los hechos



- objeto de investigación. El rechazo de la prueba por su impertinencia (no tener relación con los hechos objeto de investigación) o por su inutilidad (irrelevancia) habrá de ser motivada y notificada a las partes.
- b) El responsable incorporará la prueba documental recabada al expediente o cualquier otra prueba de reproducción de la imagen y/o sonido.
 - c) En caso de prueba testifical, designará día y hora para su práctica, notificándolo a los interesados. El examen de los testigos será iniciado por la parte que haya propuesto la prueba y seguidamente tendrá la oportunidad de repreguntar la contraparte. El responsable decidirá en el acto la pertinencia y/o utilidad de cada una de las preguntas planteadas, rechazando las que no cumplan estos parámetros. Del resultado de la prueba testifical se levantará acta en la que será reproducidas las preguntas y respuestas. El responsable del canal podrá formular preguntas una vez concluidos los turnos de las partes en caso de precisar de aclaraciones sobre cualquier aspecto.
 - d) El periodo de prueba no podrá tener una extensión superior a 20 días.

7.- Con base a las conclusiones alcanzadas durante la investigación interna, el responsable competente elaborará en el plazo de 15 días un informe que deberá contener los siguientes apartados:

- a) Descripción del objeto de la investigación.
- b) Hechos considerados probados
- c) En su caso, normas consideradas infringidas.
- d) Remisión al Ministerio Fiscal si los hechos, indiciariamente, pudieran ser constitutivos de delito
- e) Propuesta de resolución será dirigida al órgano de administración proponiendo el archivo de la denuncia si se comprueba que el incumplimiento normativo no se ha producido o medidas correctoras o sancionadoras si resultase acreditado el incumplimiento normativo. Esta resolución será notificada a las partes.

8.- La propuesta de resolución será dirigida al órgano de administración de la empresa y notificada al denunciado al que se le concederá un plazo de 7 días para la elaboración de un escrito suscrito de conclusiones.

9.- Concluido el plazo anterior, el órgano de administración dictará resolución final que podrá confirmar la propuesta de resolución del responsable del canal o rectificarla, sin que en ningún caso pueda aplicar una consecuencia más gravosa.

10.- El responsable del canal, durante la tramitación del procedimiento podrá valerse del asesoramiento de expertos en la materia de que se trate, quienes deberán cumplir con todos los principios, derechos y obligaciones presentes en este procedimiento.