



# Esquema de Funcionamiento del Canal Ético

ASISPA y Entidades Participadas

## 1. RESPONSABLE DEL CANAL / ÓRGANOS ENCARGADOS DE LA GESTIÓN DEL CANAL

- Gestor externo del Canal Ético

Para asegurar la objetividad, transparencia e imparcialidad del proceso, la gestión del canal se ha encomendado a un tercero experto independiente. Las funciones del tercero externo independiente con respecto al Canal Ético serán las siguientes:

- ✓ Recepción de la comunicación.
- ✓ Acuse de recibo al informante en un plazo máximo de siete días.
- ✓ Tramitación y puesta en conocimiento al Comité de *Compliance* de ASISPA.
- ✓ Elaboración de un informe previo.

- Comité de *Compliance*

A fin de salvaguardar la independencia e imparcialidad, la función **instructora** del Canal Ético de ASISPA es asumida por el Comité de *Compliance*.

La misión del Comité de *Compliance* en el Canal Ético es la de controlar e investigar todas las comunicaciones que se realicen a través del mismo. Sus funciones son las siguientes:

- ✓ Archivo o admisión a trámite de la comunicación, según proceda.
- ✓ Investigación.
- ✓ Elaboración de un informe de conclusiones y propuesta de resolución.
- ✓ Comunicación con las partes.
- ✓ Elaboración de un informe de seguimiento de las medidas propuestas y de la salvaguarda del principio de no discriminación.
- ✓ Supervisión de posibles represalias.

Si se tratase de conductas o hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual, por razón de sexo o laboral, dichas comunicaciones no se registrarán por lo dispuesto en el presente Protocolo, sino que, por el contrario, se tramitarán con arreglo a las disposiciones contenidas en el Protocolo de intervención frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo y en el Protocolo de intervención frente al acoso laboral, respectivamente.

- Junta Directiva

La Junta Directiva es el responsable último del Canal Ético y, como tal, le corresponde la función **decisoria** de los expedientes originados como consecuencia de las comunicaciones válidas que hayan sido objeto de un proceso propio de investigación mediante el siguiente procedimiento:

- ✓ Recepción y estudio del Informe de conclusiones y propuesta de resolución.

- ✓ Emisi3n de resoluci3n final.

## **2. ESQUEMA DE FUNCIONAMIENTO DEL CANAL 3TICO**

El procedimiento de gesti3n del Canal 3tico se articula en las siguientes fases:

### **2.1 TRAMITACI3N DE LA COMUNICACI3N**

El Canal 3tico est3 operativo las 24 horas del d3a los 365 d3as del a3o.

Para la tramitaci3n de la comunicaci3n, los miembros de ASISPA deben detallar los hechos y concretar en qu3 fecha aproximada se han producido los mismos.

Est3 previsto que sea el informante el que decida si quiere identificarse o no, dado que est3n previstas las comunicaciones an3nimas.

Para el caso que el informante decida utilizar la herramienta online, tras realizar la comunicaci3n obtendr3 un c3digo de seguimiento para acceder al 3rea privada, y recibir a trav3s de esta v3a el acuse de recibo de la misma en un plazo m3ximo de 7 d3as. En el 3rea privada, el informante podr3 llevar un seguimiento del estado de su comunicaci3n y, en el caso que quiera, utilizar el chat habilitado para comunicarse con el Gestor externo del Canal 3tico.

Para el caso que el informante decida utilizar la direcci3n postal habilitada, deber3 rellenar el Anexo III del presente Protocolo y remitirlo v3a postal a la direcci3n C/ Serrano, 1; 28001 Madrid a la atenci3n del Responsable externo de la Gesti3n del Canal 3tico de ASISPA. En el supuesto de que el informante se identifique en la comunicaci3n recibir3, en un plazo de 7 d3as, acuse de recibo por parte del Gestor externo del Canal 3tico, no siendo el caso para las comunicaciones de forma an3nima.

Si se tratase de conductas o hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual, por raz3n de sexo o laboral, dichas comunicaciones no se registrar3n por lo dispuesto en el presente Protocolo, sino que, por el contrario, se tramitar3n con arreglo a las disposiciones contenidas en el Protocolo de intervenci3n frente al acoso sexual y acoso por raz3n de sexo y en el Protocolo de intervenci3n frente al acoso laboral, respectivamente.

### **2.2 ADMISI3N A TR3MITE**

Una vez recibida la comunicaci3n, el tercero experto independiente proceder3 a su registro, y remitir3 un acuse de recibo de la comunicaci3n al informante en un plazo de siete d3as a partir de la recepci3n. Al tiempo de acusar recibo, se informar3 al informante de la recogida y tratamiento de sus datos personales de acuerdo con lo establecido en la legislaci3n vigente.

Tras el registro de la comunicaci3n, el tercero externo independiente remitir3 al Comit3 de *Compliance* de ASISPA un informe previo, en el que se incluir3 toda la informaci3n contenida en la comunicaci3n. Tras

ello, el Comité de *Compliance* de ASISPA deberá llevar a cabo un primer análisis para determinar si justifica iniciar una investigación interna o no<sup>1</sup>:

- No:** si después de la evaluación preliminar se estima que el asunto no está justificado, se archivará la comunicación documentando la razón sobre la que se hubiese tomado la decisión de desestimación, y dando traslado al informante en aquellos supuestos en los que resulte posible.
- Sí.** (ver apartado investigación interna).

Para el supuesto en el que la comunicación incluya a uno de los integrantes del Comité de *Compliance*, el mismo se abstendrá expresamente de entrar a valorar la comunicación e informará de inmediato a la Junta Directiva. La no abstención del miembro del Comité de *Compliance* al que afecte o pueda afectar, directa o indirectamente, la comunicación recibida constituye una vulneración del Código de Conducta de ASISPA y resto de Normativa Interna.

## 2.3 INVESTIGACIÓN INTERNA

Admitida a trámite la comunicación, el Comité de *Compliance* de ASISPA llevará a cabo la investigación con arreglo a los principios establecidos en la Normativa de la Organización y ordenará la apertura de la correspondiente investigación interna lo antes posible, de tal forma que demuestre el compromiso de cumplimiento normativo en la empresa, con el fin de:

- ✓ Esclarecer los hechos comunicados,
- ✓ Identificar a los responsables de las conductas comunicadas, y
- ✓ Recopilar las pruebas pertinentes para su descubrimiento, observando la totalidad de las normas y garantías consagradas en este Protocolo.

A los efectos de iniciar la investigación interna, el Comité de *Compliance* abrirá un expediente, al que se le asignará el correspondiente número de diligencias. En dicho expediente deberá quedar constancia documental de todas las actuaciones practicadas, adjuntándose al mismo la totalidad de las pruebas o diligencias obtenidas en el desarrollo de la investigación.

Si se tratase de conductas o hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual, por razón de sexo o laboral, dichas comunicaciones no se registrarán por lo dispuesto en el presente Protocolo, sino que, por el contrario, se tramitarán con arreglo a las disposiciones contenidas en el Protocolo de intervención frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo y en el Protocolo de intervención frente al acoso laboral, respectivamente.

### 2.3.1 Planificación

---

<sup>1</sup> ASISPA puede ser declarada penalmente responsable por no investigar y detener la mala conducta que conocía o debería haber conocido.

Se iniciará la investigación lo antes posible de tal forma que demuestre el compromiso de cumplimiento normativo de ASISPA. Antes de iniciar la investigación se planificará y se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- Normativa o convenio aplicable a ASISPA: si se impone alguna obligación o limitación de la que se deba tener conocimiento antes de empezar la investigación.
- Plazo de prescripción<sup>2</sup>, si los presuntos hechos comunicados están prescritos o van a prescribir pronto.
- Protección de datos de carácter personal aplicables al Canal Ético.
- Asistencia especializada: considerar si el asunto requiere de un especialista/tercero.
- Valoración sobre si se deben adoptar medidas provisionales<sup>3</sup>

### 2.3.2 Plazos

El plazo máximo en el que se deberá desarrollar la investigación no podrá ser superior a 3 meses a contar desde la recepción de la comunicación.

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

El Comité de *Compliance* autorizará la prórroga extraordinaria del referido plazo máximo, dictando una resolución motivada a tales efectos. Este acuerdo será incorporado al expediente correspondiente.

No obstante, la prórroga excepcional que en su caso se acuerde, deberá resultar proporcional a la naturaleza y dificultad de los hechos objeto de investigación, no pudiendo prorrogarse ésta por más tiempo del estrictamente necesario para la correcta y debida averiguación y descubrimiento de los hechos.

Si se tratase de conductas o hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual, por razón de sexo o laboral, dichas comunicaciones no se registrarán por lo dispuesto en el presente Protocolo, sino que, por el contrario, se tramitarán con arreglo a las disposiciones contenidas en el Protocolo de intervención frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo y en el Protocolo de intervención frente al acoso laboral, respectivamente.

---

<sup>2</sup> Artículo 60.2 ET, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves, a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días a partir de que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

<sup>3</sup> A iniciativa del Comité de *Compliance*, se podrá acordar la adopción de las medidas cautelares.

La adopción de tales medidas deberá acordarse por escrito y se expondrán detalladamente:

- a. las razones y necesidades que conducen a la adopción de las medidas cautelares,
- b. duración de las mismas, e
- c. identificación de las medidas adoptadas

La adopción de medidas cautelares será excepcional y se optará siempre por la medida menos gravosa de entre las más eficaces, necesarias y útiles para lograr los fines perseguidos. La adopción de estas medidas deberá ser puesta en conocimiento de la/s persona/s afectadas directa o indirectamente por las mismas.

### **2.3.3 Principios de la investigación interna**

Durante el desarrollo de la investigación, deberán respetarse los derechos fundamentales reconocidos por la Constitución Española de aquella persona o personas a los que se refieran los hechos comunicados, a los trabajadores de ASISPA y a las demás personas intervinientes, directa o indirectamente, afectadas por los hechos objeto de la comunicación.

Es importante recordar a quienes sean objeto de una investigación o participen en la misma los siguientes principios:

- Con carácter general, las vulneraciones de los derechos y las garantías fundamentales producidas en el marco de la investigación interna constituirán una violación del Código de Conducta de ASISPA.
- El objetivo de una investigación es establecer los hechos. El que se lleve a cabo una investigación no presupone que se haya infringido el código de conducta o la legislación vigente.
- Se espera de los empleados que colaboren en la investigación de los hechos.
- El hecho de ser entrevistado en el curso de una investigación interna o de colaborar de otra manera no debe suponer un estigma.
- La investigación es materia reservada y se deberá de mantener la confidencialidad. Únicamente se podrá compartir información sobre la investigación con aquellas personas que tengan una estricta necesidad de conocerla.
- No habrá estigma en el hecho de ser investigado si al final de la investigación se demostrara que los hechos eran infundados.
- La prohibición expresa de todo tipo de represalias y de tentativa de las mismas.
- Se deberá de informar al comunicante, en el momento de establecerse el primer contacto:
  - Que su identidad se mantendrá confidencial en todas las etapas del proceso, aunque puede ser necesario revelar su identidad a las personas implicadas en la investigación o en el procedimiento judicial posterior iniciado a resultas de la investigación.
  - Que no se permitirá ningún tipo de represalia por haber interpuesto la comunicación.
- Se puede pedir al entrevistado que presente una declaración escrita basada en su conocimiento de los hechos. Si no es posible, preguntar si estarían dispuestos a firmar una declaración basada en las notas tomadas durante la entrevista.

### **2.3.4 Diligencias de investigación**

En el marco de la investigación, se podrá hacer uso de todas las actuaciones jurídicamente lícitas y válidas para la averiguación de los hechos objeto de comunicación.

La selección y práctica de dichas actuaciones estará regida por el principio de proporcionalidad. La medida deberá ser:

- ✓ Excepcional (no deberán existir otras actuaciones investigadoras menos gravosas para alcanzar el objetivo perseguido);
- ✓ Necesaria (sin su práctica, se podría comprometer la investigación) e
- ✓ Idónea (deberá servir a los fines de la investigación).

Entre otros, serán medios lícitos de investigación, los siguientes:

- Entrevista con el informante, en caso de resultar posible, que deberá ir precedida de la correspondiente lectura de los derechos y las garantías que le asisten.
- Entrevista a testigos, que deberá ir precedida, en todo caso, de la advertencia de la obligación que tienen de ser veraces en sus declaraciones.
- Entrevista al investigado/s, que deberá ir precedida de la correspondiente lectura de los derechos y las garantías que le asisten y del derecho a formular alegaciones por escrito.
- Examen de documentación, a meramente ejemplificativo:
  - Facturas.
  - Liquidaciones de gastos de viaje.
  - Correspondencia.
  - Contratos.
  - Y cualquier otro documento que pueda evidenciar la conducta irregular
- Recuperación y análisis de información contenida en dispositivos electrónicos, mediante el uso de herramientas de software y hardware que preserven la integridad de las pruebas, con respeto absoluto a la legalidad vigente. En todo caso, para proceder al acceso y análisis de los dispositivos electrónicos deberán concurrir las siguientes circunstancias:
  - El empleado debe haber sido informado de manera clara acerca de la naturaleza del control que puede llevar a cabo ASISPA sobre los dispositivos electrónicos;
  - Al trabajador se le debe pormenorizar el alcance de dicha supervisión, esto es, manifestarle si se le inspeccionará el flujo de las comunicaciones o el su contenido de las mismas, si serán inspeccionadas la totalidad de ellas o únicamente parte de éstas, si tal medida estará limitada en el tiempo, las personas que tendrán acceso a dicha información, los límites espaciales de la vigilancia;
  - Todo ello debe efectuarse con anterioridad a la implementación de la medida.

### **2.3.5 Derechos del investigado**

- ✓ Derecho a ser informado lo antes posible, como consecuencia de una comunicación presentada contra él.

- ✓ Derecho a tutela judicial y defensa, de acceso al expediente.
- ✓ Derecho a ser informado de si se procederá la entrevista.
- ✓ Derecho a la presunción de inocencia.
- ✓ Derecho a la asistencia letrada.
- ✓ Derecho a formular alegaciones por escrito.
- ✓ Derecho a que se le informe de la resolución o archivo de la comunicación.

### **2.3.6 Derechos, garantías y obligaciones del informante**

- ✓ Derecho de información. En todo caso, se informará al informante, siempre que sea posible, de:
  - Inicio de la investigación interna a resultados de su comunicación,
  - Desarrollo de la tramitación de la comunicación,
  - Informe conclusivo de la investigación interna,
  - La decisión del Comité de *Compliance* acerca de la acreditación de la comunicación y,
  - En su caso, de las medidas adoptadas.
- ✓ Garantía de confidencialidad. El contenido de la comunicación, incluidos los datos personales del informante, los podrá conocer, exclusivamente, el órgano encargado de la gestión de la comunicación. Esta garantía está dirigida a impedir cualquier eventual represalia.
- ✓ Obligación de decir verdad sobre los hechos comunicados.

## **2.4 INFORME DE LA INVESTIGACIÓN**

Una vez finalizada la investigación interna, el Comité de *Compliance* presentará un informe escrito con las conclusiones alcanzadas.

Este informe deberá incluir, en su caso, además del contenido íntegro del expediente incoado:

- Los procedimientos empleados para su investigación.
- Los resultados documentados de la investigación.
- Las medidas correctivas que se deban establecer.
- Alegaciones del investigado y las evidencias aportadas por éste que entienda oportunas.
- Correspondiente propuesta de sanción para el/los responsable/s de los mismos, de conformidad con la legislación laboral vigente aplicable y del reglamento sancionador de ASISPA.

## **2.5 FINALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

A la vista del resultado de la investigación interna llevada a cabo y del informe emitido como resultado de la misma, el Comité de *Compliance* decidirá, en un plazo máximo de 10 días hábiles -a contar desde la



fecha de emisión del informe de conclusiones-, si considera o no acreditada la infracción comunicada y las personas responsables.

No acreditación de los hechos objeto de comunicación.

En caso de entender, que los hechos objeto de comunicación no han resultado acreditados, el Comité de *Compliance* ordenará el archivo del expediente, dejando constancia escrita de las razones en las que se basa tal decisión.

Comunicación con mala fe.

Si del resultado de la investigación determinase que la persona informante interpuso la comunicación, queja o reclamación con probada mala fe, la Junta Directiva determinará qué tipo de medida disciplinaria corresponde adoptar contra el informante.

Acreditación de los hechos objeto de comunicación.

En caso de entender que los hechos objeto de comunicación están acreditados, el Comité de *Compliance* dará traslado a la Junta Directiva del informe de conclusiones para que adopten las medidas que procedan con respecto a las personas investigadas. Si se considera que los hechos que resultan acreditados revisten carácter delictivo, se pondrán en conocimiento de la Justicia, y ASISPA colaborará en todo lo requerido.

Cada caso deberá ser revisado cuidadosamente y varios factores deben ser tenidos en cuenta incluyendo:

- La gravedad de los hechos probados.
- La concurrencia de circunstancias agravantes o atenuantes.
- El expediente laboral del empleado acusado.
- Cómo se han gestionado situaciones similares en el pasado para asegurar la coherencia.
- Lo dispuesto en la legislación y el Convenio Colectivo de aplicación.

Con independencia de la decisión que adopte el Comité de *Compliance* en relación con la finalización de la investigación, dicha decisión deberá quedar documentada.

Si a resultas de la investigación, quedase acreditado la vulneración de la legalidad, Código de Conducta o de la normativa interna, ASISPA llevará a cabo una revisión y una actualización de los protocolos, de las medidas y de los controles existentes, a fin de implementar las mejoras que resulten necesarias y a los efectos de evitar que vuelvan a producirse nuevos incumplimientos.

Asimismo, ASISPA reforzará la formación previamente impartida a sus miembros a fin de evitar que vuelvan a producirse nuevos incumplimientos de la legalidad, del mencionado Código o del resto de la normativa interna.

## 2.6 RESOLUCIÓN

La Junta Directiva, como responsable de la función decisoria, y tras quedar acreditados los hechos comunicados, formulará, en relación con el informe de conclusiones y las propuestas de sanción, en su caso, una resolución en el plazo de quince días a contar desde la recepción del mencionado informe.

Dicha resolución será remitida al Comité de *Compliance*, a fin de que comunique dicha resolución por escrito a las partes.

Todas las medidas disciplinarias deben ser debidamente documentadas. Si la medida disciplinaria impuesta no es el despido, la situación deberá de ser supervisada para identificar posibles signos de represalias, así como una posible conducta recurrente por parte del empleado sancionado.

## 2.7 COMUNICACIÓN A LAS PARTES

### Comunicación con el informante

El Comité de *Compliance* de ASISPA deberá informar a la persona que haya efectuado la comunicación de los resultados de la investigación en los plazos establecidos al efecto, y se le informará acerca de si se están adoptando medidas, sin entrar en detalles innecesarios. Asimismo, se deberá recordar al informante qué hacer en el caso que padezca algún tipo de represalia o si advierte la repetición de hechos análogos a los ya comunicados. Finalmente, hay que insistir en la confidencialidad de la investigación.

### Comunicación con el empleado investigado

El Comité de *Compliance* de ASISPA deberá de informar a la persona investigada del resultado de la investigación. Si se considera oportuno imponer alguna sanción, ello requiere seguir una serie de formalidades (comunicación escrita al trabajador sancionado indicándose la infracción, la sanción impuesta y la fecha de efectividad de la misma, entre otras).

Asimismo, hay que advertir a la persona sancionada que no se va a tolerar ninguna represalia. Si procede, se advertirá igualmente que la comisión en el futuro de actos similares a los que han sido objeto de este expediente comportará medidas disciplinarias adicionales. Finalmente, reiterar una vez más la confidencialidad de la investigación.

### Comunicación con los testigos

No es necesario informar a los testigos sobre los detalles de la investigación.

En ningún caso el Comité de *Compliance* de ASISPA estará obligado a facilitar los detalles de la investigación ni a entregar una copia del informe de la investigación a ninguna persona que haya participado en la investigación.

### **3. PROTECCIÓN DEL INFORMANTE Y DE AQUELLAS PERSONAS A LOS QUE SE REFIEREN LOS HECHOS COMUNICADOS**

De acuerdo con lo establecido en 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, ASISPA garantiza, en todo caso, el máximo nivel de confidencialidad del contenido de las comunicaciones, a excepción de los casos en los que la legislación aplicable al efecto prevea que dicha información debe ponerse a disposición de las autoridades judiciales, administrativas o policiales competentes.

El que, de buena fe, ponga en conocimiento de ASISPA cualquier circunstancia, hecho o comunicación a través del Canal Ético no será objeto de represalias, discriminación o sanción disciplinaria, y si se confirmase que dichas personas han sido objeto de represalias, los autores de las mismas serán objeto de investigación y, en su caso, sanción.

Si se demostrase que el informante ha actuado de mala fe en su comunicación, se adoptarán al respecto las medidas sancionadoras que correspondan.

### **4. PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL**

Los datos personales facilitados con ocasión de la comunicación y obtenidos a resultas de su tramitación e investigación interna, serán tratados únicamente para la gestión y control del Canal Ético, a cuyos efectos tendrán acceso, exclusivamente:

- a) El responsable del Sistema y a quien lo gestione directamente.
- b) El responsable de recursos humanos, sólo cuando pudiera proceder la adopción de medidas disciplinarias contra un trabajador.
- c) El responsable de los servicios jurídicos de la entidad u organismo, si procediera la adopción de medidas legales en relación con los hechos relatados en la comunicación.
- d) Los encargados del tratamiento que eventualmente se designen.
- e) El Delegado de Protección de Datos (en caso de haberlo asignado).

*Licitud de los tratamientos de datos personales.*

El tratamiento de datos personales se entenderá lícito en base a lo dispuesto en el artículo 6.1.c) del Reglamento (UE) 2016/679 y 8 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, y 11 de la Ley Orgánica 7/2021, de 26 de mayo.

Este procedimiento garantiza el ejercicio de los derechos establecidos en la Ley Orgánica 3/2018 (Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales), en el 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 y en la adicional normativa vigente sobre la materia, tanto en cuanto a la información que deberá facilitarse en las distintas comunicaciones, como en cuanto a la información específica referida al tratamiento de los datos y el posible ejercicio por el afectado de sus derechos.

Los titulares de los datos personales podrán ejercitar sus derechos, mediante el envío de un correo electrónico a la dirección [rgpd@asispa.org](mailto:rgpd@asispa.org).

No obstante, no procederá el ejercicio de tales derechos en los siguientes supuestos:

- a. Cuando la persona investigada ejercite su derecho de acceso, no se le comunicarán los datos identificativos del informante.
- b. Cuando el ejercicio de estos derechos se proyecte respecto de una comunicación relacionada con la prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, en cuyo caso se aplicará lo dispuesto en el art. 32 de la Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.

Los datos personales de las comunicaciones se conservarán en el canal durante todo el tiempo necesario para la realización de las diligencias de investigación previstas en la Ley 2/2023 de 20 de febrero. Una vez finalizadas las diligencias se procederá a la supresión de los datos personales de las comunicaciones y se conservarán estas bloqueadas fuera del Canal Ético, para dejar evidencia del funcionamiento del sistema. En caso de no haberse iniciado actuaciones de investigación transcurridos 3 meses desde la comunicación, se procederá también a la supresión de los datos personales y a su conservación fuera del Canal Ético.