

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO Y GESTIÓN DEL CANAL ÉTICO



1- INTRODUCCIÓN

UGT tiene implantado un Código de Conducta en el que establece los principios éticos y de actuación con los que se compromete en su actividad empresarial, y que define el marco de comportamiento a seguir por sus empleados y directivos, en el desarrollo de su desempeño profesional.

En la voluntad de dar una adecuada respuesta ante cualquier duda, discrepancia o irregularidad en el cumplimiento de dicho Código, así como para cumplir con la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de las personas que informen sobre infracciones normativas, que expresamente establece que las entidades de más de 50 trabajadores están obligadas a implantar Canales de comunicación de irregularidades en el seno de su organización. Precisamente por ello, se acuerda la implantación del Canal Ético de UGT.

El Canal Ético es, por tanto, un medio de comunicación confidencial y transparente para que, tanto las personas que integran la Organización, como otras partes interesadas cuenten con un cauce adecuado para informar de aquellos comportamientos que puedan conllevar alguna irregularidad, o de algún acto contrario a la legalidad o a las normas de comportamiento del Código de Conducta y demás normas internas aplicables, sean cometidos por otros integrantes del Grupo, o por representantes o empleados de empresas que colaboran con él en sus distintas actividades.

En particular, este canal de comunicación servirá a los usuarios para denunciar cualquier tipo de delito, infracciones que afecten a los intereses de la Unión Europea y infracciones administrativas graves o muy graves, que son aquellas que puedan causar un quebranto económico a la Hacienda Pública o Seguridad Social.

El presente documento tiene como objetivo desarrollar el procedimiento de este canal de comunicación.

Con el objetivo de alcanzar el más alto nivel de cumplimiento y transparencia, se ha decidido que este canal ético abarque todas las comunicaciones que reciban también las entidades vinculadas a UGT Catalunya, que son las siguientes:

- Fundació Josep Comaposada – Sindicalistes Solidaris.
- AVALOT – Joves de la UGT de Catalunya.
- AMIC -Associació d'Ajuda a Inmigrants a Catalunya.
- CTAC – Confederació de Treballadors Autònoms de Catalunya.

2- GESTIÓN DEL CANAL ÉTICO

Las informaciones dirigidas al Canal Ético se remitirán a través de:

- Web: <https://www.ugt.cat/>

También se dará un acceso al enlace del Canal Ético a través del Portal del Empleado.

La gestión del canal a través de este medio la realiza el Órgano de Compliance de UGT, con el asesoramiento de una AGM Abogados, quienes nos proporcionan asesoramiento en la recepción, verificación y tratamiento inicial de las denuncias recibidas. En todo el proceso de verificación quedarán garantizados los derechos fundamentales a la intimidad, a la defensa y a la presunción de inocencia de las personas involucradas en el mismo.

3- PRINCIPIOS REGULADORES DEL CANAL ÉTICO

Las personas que integran la organización, así como otras partes interesadas de éste, que tuvieran indicios racionales y razonables de la comisión de una irregularidad o de algún acto contrario a la legalidad, o a las normas de

comportamiento del Código de Conducta y demás normas internas aplicables que la Organización adopte voluntariamente, deberán comunicarlo a través del Canal Ético.

En el caso de las personas que mantienen relación laboral con la Organización, relación mercantil o desarrollo de un servicio, esta obligación se considera parte imprescindible de la buena fe en el cumplimiento contractual.

Es importante que el usuario de este canal sea conocedor de que NO es un instrumento para reportar quejas relativas a descontentos con las condiciones laborales o a conflictos interpersonales que no involucren a la empresa. En caso de querer poner en conocimiento de la organización alguno de los extremos anteriores, por favor, diríjase a su responsable o al área de RRHH.

La denuncia podrá ser interpuesta de forma confidencial y anónima, y de forma escrita y verbal.

La identidad de la persona que notifique una actuación irregular a través del Canal Ético será tratada como información confidencial. Los datos de las personas que realicen la comunicación sólo podrán ser desvelados a las autoridades administrativas o judiciales, en la medida en que éstos lo requirieran como consecuencia del procedimiento derivado del objeto de la comunicación, como a las personas implicadas en cualquier investigación posterior o procedimiento judicial iniciado por y como consecuencia de la misma. La cesión de los datos se hará en conformidad con lo preceptuado en la legislación sobre protección de datos de carácter personal.

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 RRHH para la adopción de las medidas adecuadas.

Se entenderá como denuncia de mala fe: (1) aquella que no esté basada en hechos o indicios de los que razonablemente pueda desprenderse un hecho anómalo o comportamiento irregular; (2) la formulada aun cuando el autor sea consciente de la

falsedad de los hechos y/o los tergiversarse voluntariamente; (3) la formulada con ánimo de venganza, acoso o difamación, o cuando la denuncia sólo busque un perjuicio personal o profesional hacia el afectado o la compañía.

4. GARANTÍAS DEL DENUNCIANTE DE BUENA FE

La denuncia de buena fe, ya sea realizada por personas ajenas o vinculadas a la Organización, no podrá dar lugar a ninguna consecuencia negativa, siendo una conducta que la Empresa promueve y valora positivamente en beneficio del mejor desempeño de su actividad empresarial.

Si el denunciante de buena fe (directivo o empleado) que sufriese cualquier tipo de represalia, lo pondrá en conocimiento del Órgano de Control, quien la analizará y en caso de confirmarse promoverá su inmediata anulación, dando cuenta de ello en su Informe a los Órganos de Administración, además de la oportuna sanción a la/s persona/s responsables de cometer las represalias.

Además, la Organización garantiza el castigo de cualquier tipo de represalia, todo ello de conformidad con la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de las personas que informen sobre infracciones normativas.

5. TRAMITACIÓN DE LAS COMUNICACIONES EFECTUADAS AL CANAL ÉTICO

Competencia: La gestión de las comunicaciones presentadas a través del Canal Ético corresponde a los miembros del Órgano de Control, o para el caso de que el Órgano de Control lo considere oportuno, al asesor externo. Esta gestión incluye:

- Recepción de la denuncia.
- Examen inicial de su contenido.
- Asignación de una referencia y acuse de recibo al remitente dentro del plazo de 7 días establecido por la Ley 2/2023, de 20 de febrero.

El Órgano de Control de UGT, o en su caso los asesores externos, llevarán a término las siguientes acciones:

- Instrucción o comprobación de los hechos.
- Resolución y propuesta de actuación.
- Registro básico y elaboración de informes de funcionamiento.

El Órgano de Control, en caso necesario, se apoyará en los profesionales externos necesarios para gestionar de manera eficaz cada tipo de denuncia.

Comunicaciones o denuncias: Las comunicaciones o denuncias contendrán para su tramitación:

- Hechos o comportamientos a que afecta, y su repercusión sobre la Empresa, el denunciante, compañeros, clientes, o terceros.
- Elementos de acreditación o prueba de que se dispone (documentos, testigos, etc.), que podrán acompañarse o referirse, para agilizar la gestión.

5.1- FASE INICIAL

Recepción: Se atenderán las informaciones recibidas en los distintos medios de acceso al Canal.

Análisis inicial: Inmediatamente se procederá al análisis de la omunicación/denuncia recibida. No se admitirá a trámite ninguna comunicación en la que, de forma notoria, la actuación objeto de la comunicación no constituya una de las categories denunciabiles dentro de la plataforma. En este caso, las categorías objeto de denuncia serán aquellas previstas por la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de las personas que informen sobre infracciones normativas, y aquellas que la organización haya decidido incluir adicionalmente en la plataforma.

El análisis inicial y el acuso de recibo al denunciante no deberá demorarse más de siete días.

5.2. FASE INSTRUCCIÓN

Instrucción: La instrucción se desarrollará por parte del Órgano de Control o las personas designadas por éste, en función del tipo de denuncia y de las comprobaciones que resulten precisas.

En el transcurso de la instrucción se podrá realizar alguna de las siguientes actuaciones:

1º. Solicitud de aclaración/información adicional: En los casos que se precise, requerirá al denunciante 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. Esto siempre se realizará por medio de la plataforma (nunca a través de otros conductos adicionales tales como email, teléfono, etc.).

2º. Comprobación de la veracidad y la exactitud de la comunicación en relación con la conducta descrita, respetando los derechos de los afectados. Todos los empleados y directivos de las empresas del Grupo están obligados a colaborar lealmente durante el proceso de verificación. Las intervenciones de testigos y afectados tendrán carácter estrictamente confidencial. Podrán solicitarse notas o informes a Departamentos o Áreas afectadas.

3º. Entrevista con el denunciado, que se llevará a término con estricto respeto a su derecho de defensa (de acuerdo con el proceso penal). En esta entrevista se le informará del contenido de la comunicación (denuncia) para que exponga su versión de lo sucedido y pueda aportar los medios de prueba que considere oportunos para su defensa. Así mismo se mantendrán entrevistas privadas con todas las personas que pudieran verse involucradas.

En esta fase, se le informará especialmente al denunciado que podrá asistir con abogado a la entrevista que tenga con los gestores del Canal.

4º. Informes periciales de profesionales internos o externos.

5º. Acceso a documentos relacionados con el hecho denunciado, incluso a correos corporativos del denunciado, conforme las normas establecidas para ello.

6º. Otras actuaciones que se estimen necesarias durante la tramitación.

5.3. FASE RESOLUCIÓN

Informe final y Resolución: 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 decididas por parte del Órgano de Control de Cumplimiento Normativo. El procedimiento deberá completarse en el plazo más breve posible, no superando los tres meses, salvo que la naturaleza de la materia investigada lo requiriese, en cuyo caso se podrá prorrogar el plazo de resolución por tres meses más.

Efectos de la Resolución: Si la resolución concluye que un empleado y/o directivo ha cometido alguna irregularidad o algún acto contrario a la legalidad o a las normas de comportamiento del Código Ético, se procederá a aplicar medidas de corrección y, en su caso, se dará traslado al Departamento de RRHH para la aplicación de las medidas disciplinarias que correspondan.

Con independencia de las medidas anteriores, 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 al Ministerio Fiscal para que emprenda las acciones legales oportunas.

6. GESTIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL CANAL ÉTICO

Junto con la tramitación de comunicaciones del Canal Ético, serán además responsabilidad del Órgano de Control:

- La gestión y mantenimiento del archivo de los casos recibidos y de los expedientes generados (documentación e informes derivados del tratamiento).
- La revisión y control del funcionamiento del Canal Ético.
- La elaboración de un informe anual sobre su funcionamiento.
- La incorporación de las modificaciones a implantar en el Canal Ético.

7. COMPROMISOS DE LA FUNCIÓN DE CUMPLIMIENTO

El Órgano de Control de Cumplimiento, así como, en su apoyo, las personas que hayan actuado por su designación, y cualquier persona que intervenga en las fases de gestión y tramitación del Canal Ético o en la tramitación de comunicaciones, deberán actuar realizando el trabajo con la máxima diligencia y confidencialidad, absteniéndose de revelar informaciones, datos o antecedentes a los que tengan acceso en el ejercicio de su tarea, así como de utilizarlos en beneficio propio o de tercero.

El Órgano de Control de Cumplimiento y toda persona que colabore en el procedimiento de gestión del Canal Ético habrán de abstenerse de actuar si, por las personas a que afecta la comunicación, o de la materia que se trata, se deriva conflicto de interés, comunicándolo de inmediato y asignándose la tramitación a persona cualificada en que no concurra dicha situación.

8. APROBACIÓN, ENTRADA EN VIGOR Y ACTUALIZACIÓN

El presente procedimiento de Canal Ético ha sido aprobado por la Secretaria Nacional de Catalunya en la fecha 20 de junio de 2023.

A partir de ese momento se encuentra plenamente en vigor en todos sus términos.

Este procedimiento de Canal Ético habrá de mantenerse actualizado en el tiempo.

Para ello debe revisarse de forma ordinaria con periodicidad anual, y de forma extraordinaria, cada vez que se produzcan variaciones en los objetivos estratégicos o legislación aplicable, procediéndose a presentar una propuesta de modificación por parte del Responsable de Cumplimiento, previa consulta con el Comité de Cumplimiento.