

1. OBJETO

El objeto del presente procedimiento es regular la recepción, tratamiento, investigación y resolución de las denuncias sobre presuntas irregularidades o incumplimientos cometidos por empleados, agentes comerciales, directivos o socios de negocios, que puedan surgir en el ejercicio de la actividad empresarial de **OBISPADO DE TENERIFE**, situaciones de riesgos por exposiciones derivadas de las interconexiones con la Administración Pública y otros organismos públicos internacionales.

El Canal de denuncias de **OBISPADO DE TENERIFE** es accesible a través de la web corporativa <http://obispadodetenerife.es/> facilitando su uso a empleados, agentes comerciales, directivos, socios de negocio, y de cualquier interesado.

El objetivo del Canal de denuncias es canalizar y facilitar la formulación segura de cualquier comunicación sobre sospechas de conductas irregulares, malas prácticas comerciales, y cualquier violación de las obligaciones del Código Ético o de Conducta, fomentando un entorno de Cumplimiento basado en los principios y valores de **OBISPADO DE TENERIFE**

Además, el procedimiento busca asegurar que durante todo el proceso se garantice eficazmente la protección de la privacidad de las personas involucradas y la confidencialidad sobre los datos contenidos en la denuncia, pudiendo realizarse la denuncia de forma anónima si así lo considera el denunciante.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este procedimiento es aplicable a todos los empleados, agentes comerciales, directivos, Comité de Dirección y Consejo de Administración de OBISPADO DE TENERIFE

3. ASPECTOS CLAVE ASOCIADOS AL CANAL DE DENUNCIAS

3.1 DEBER DE COMUNICACIÓN

Todo aquel que tuviera conocimiento fundado de cualquier tipo de acto o hecho que pudiera contravenir los principios y valores del Código Ético o de Conducta o suponer una acto ilícito o contrario a la normativa vigente, deberá comunicarlo a **OBISPADO DE TENERIFE**, a través del canal establecido URL CANAL

3.2 HECHOS DENUNCIABLES

El Canal de Denuncias debe entenderse como un instrumento que permita la comunicación de irregularidades o incumplimientos. Por ello, no debe emplearse de manera indiscriminada, sino para los fines que ha sido concebido.

Los hechos denunciabables deben estar enfocados en conductas, incumplimientos o irregularidades que puedan ir en contra de los principios y valores del Código Ético y de Conducta, o bien constituir un acto ilícito o contrario a la normativa aplicable.

En este sentido, OBISPADO DE TENERIFE , dentro de la gestión del Canal de Denuncias, tiene plenamente identificados los principios y valores que constituyen la cultura

organizativa que desde OBISPADO DE TENERIFE se quiere fomentar en el seno de la Organización.

3.3 DERECHOS DEL DENUNCIANTE SOBRE COMUNICACIONES EFECTUADAS A TRAVÉS DEL CANAL DE DENUNCIAS

En el ciclo de vida de la denuncia, OBISPADO DE TENERIFE garantizará al denunciante los siguientes derechos:

los informantes se les garantizarán el efectivo ejercicio de los siguientes derechos, sin perjuicio de cualesquiera otros que les reconozcan la Constitución y las leyes:

- a) A presentar informaciones de modo anónimo y a que se mantenga el anonimato durante el procedimiento.
- b) A indicar un domicilio, correo electrónico o lugar seguro donde recibir las comunicaciones que realice el Responsable del Sistema.
- c) A comparecer ante el Responsable del Sistema o el gestor delegado por iniciativa propia.
- d) A la renuncia de comunicarse con el Responsable del Sistema o el gestor delegado que instruya el procedimiento y, en su caso, a la revocación de dicha renuncia en cualquier momento.
- e) A la preservación de su identidad.
- f) A la protección de sus datos personales.
- g) A conocer la identidad del gestor delegado que instruya el procedimiento.
- h) A la confidencialidad de las comunicaciones.
- i) A las medidas de protección y de apoyo en los términos previstos en la Ley 2/2023.
- j) A presentar reclamación ante la Autoridad Independiente de Protección del Informante.

3.4 DERECHOS DEL DENUNCIADO SOBRE COMUNICACIONES EFECTUADAS EN EL CANAL DE DENUNCIA

En el ciclo de vida de la denuncia, OBISPADO DE TENERIFE garantizará al denunciado los siguientes derechos:

- a) **Derecho a la protección** en el transcurso de la investigación OBISPADO DE TENERIFE 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 **OBISPADO DE TENERIFE**
- 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.

3.5 IMPOSICIÓN DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Si en la resolución de la investigación se comprueba de forma fehaciente que los hechos investigados son ciertos y están vinculados a conductas irregulares o ilícitas, el denunciado podrá ser objeto de sanción de conformidad con el Convenio Colectivo Vigente de OBISPADO DE TENERIFE , la legislación laboral y el resto de obligaciones civiles y mercantiles que haya contraído el miembro de la plantilla de OBISPADO DE TENERIFE , personal directivo o del Consejo de Administración.

OBISPADO DE TENERIFE también podrá poner los hechos en conocimiento de las autoridades judiciales pertinentes si así lo considera necesario.

En el supuesto en el que el denunciado sea un tercero con el que no se mantiene una relación laboral (proveedor, agente comercial o socio de negocio), las sanciones aplicables se limitarán al ámbito mercantil (limitación de actuaciones, rescisión unilateral contractual por parte de **OBISPADO DE TENERIFE**), sin perjuicio de la comunicación anteriormente mencionada a las autoridades judiciales competentes.

3.6 COMUNICACIÓN DE DENUNCIAS FALSAS O DE MALA FE

El canal de denuncias de OBISPADO DE TENERIFE debe emplearse de manera responsable y adecuada. La comunicación de hechos falsos, con una actitud maliciosa y moralmente deshonesto, supone una infracción de la buena fe que debe presidir las relaciones de trabajo dentro de OBISPADO DE TENERIFE pudiendo derivar en medidas disciplinarias de conformidad con el Convenio Colectivo Vigente.

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: (i) se archivará la denuncia, documentando los motivos que han llevado a archivar el expediente, finalizando la labor de investigación; (ii) se trasladará dicha circunstancia para que se propongan medidas disciplinarias de conformidad con el Convenio Colectivo Vigente y; (iii) se informará, de forma escrita, la propuesta de sanción al Comité de Dirección o, en su caso, al Consejo de Administración, quien decidirá la acción disciplinaria a aplicar al denunciante de mala fe.

4. RESPONSABLE DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN

Según lo dispuesto en el artículo 8.1 de la Ley 2/2023, el órgano de administración u órgano de gobierno de OBISPADO DE TENERIFE designará a una persona física responsable de la gestión de dicho sistema o «Responsable del Sistema».

El Responsable del Sistema desarrollará sus funciones de forma independiente y autónoma respecto del resto de los órganos de la entidad u organismo, no podrá recibir instrucciones de ningún tipo en su ejercicio, y dispondrá de todos los medios personales y materiales necesarios para llevarlas a cabo.

5. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DEL CANAL DE DENUNCIAS

5.1 Formas de presentación de la información.

La persona informante podrá presentar la denuncia, de forma anónima o no anónima, a través de los siguientes medios:

- a) **En línea.** Mediante el acceso al Canal interno de denuncias de OBISPADO DE TENERIFE
- b) **Por correo postal.** Remitiendo la denuncia y en su caso, la documentación que aporte, en la siguiente dirección: Att: Responsable del sistema interno de información. DIRECCIÓN DE OBISPADO DE TENERIFE
- c) **Presencialmente.** Solicitando reunión presencial mediante el canal interno de denuncias
- d) **Verbal y/o mensajería de voz.** Dirigiéndose al número de teléfono: 922 258 640 . En caso de no poder atender la llamada en el momento, se contactará lo antes posible.

La reunión se celebrará en una ubicación en la que pueda garantizarse la confidencialidad.

Al presentar la información, la persona informante podrá indicar un domicilio, correo electrónico o lugar seguro a efecto de recibir las notificaciones, pudiendo asimismo renunciar expresamente a la recepción de cualquier comunicación de actuaciones llevadas a cabo como consecuencia de la información./

Las comunicaciones verbales, ya sean realizadas mediante sistema de mensajería de voz o a través de una reunión presencial, deberán documentarse mediante una grabación en un formato seguro, duradero y accesible, o a través de una transcripción completa y exacta de la conversación realizada por el personal responsable de tratarla, previo consentimiento de la persona informante. Se informará al denunciante de sus derechos conforme a la normativa de protección de datos de carácter personal. Sin perjuicio de los derechos que le corresponden de acuerdo con la normativa sobre protección de datos, se ofrecerá al informante la oportunidad de comprobar, rectificar y aceptar mediante su firma la transcripción del mensaje.

5.2 Acuse de recibo

Recibida la información, en un plazo no superior a siete días naturales desde dicha recepción, se procederá a acusar recibo, a menos que el responsable del canal interno de información considere que ello pueda poner en peligro la confidencialidad de la comunicación.

5.3 Registro de la comunicación

Presentada la información, se procederá a su registro en el Sistema interno de información, de conformidad con lo previsto en el artículo 26 de la Ley 2/2023, de 20 de febrero.

5.4 Trámite de admisión

Registrada la información, el responsable del canal interno de información deberá comprobar si aquella expone hechos o conductas que se encuentran dentro del ámbito de aplicación del artículo 2 de la Ley 2/2023, de 20 de febrero ("ámbito de aplicación del canal").

Realizado este análisis preliminar, el responsable del canal interno de información decidirá, en un plazo que no podrá ser superior a diez días hábiles desde la comunicación:

- a) Inadmitir la comunicación, en alguno de los siguientes casos:
1º. Cuando los hechos relatados carezcan de toda verosimilitud.
2º. Cuando los hechos relatados no sean constitutivos de infracción del ordenamiento jurídico incluida en el ámbito de aplicación del canal.
3º. Cuando la comunicación carezca manifiestamente de fundamento o existan, a juicio del responsable del canal interno de información, indicios racionales de haberse obtenido mediante la comisión de un delito. En este último caso, además de la inadmisión, se remitirá al Ministerio Fiscal relación circunstanciada de los hechos que se estimen constitutivos de delito.
4º. Cuando la comunicación no contenga información nueva y significativa sobre infracciones en comparación con una comunicación anterior respecto de la cual han concluido los correspondientes procedimientos, a menos que se den nuevas circunstancias de hecho o de Derecho que justifiquen un seguimiento distinto. En estos casos, el responsable del canal interno de información notificará la resolución de manera motivada. La inadmisión se comunicará al informante dentro de los cinco días hábiles siguientes a la decisión, salvo que la comunicación fuera anónima o la persona informante hubiera renunciado a recibir comunicaciones.
- b) Admitir a trámite la comunicación. La admisión a trámite se comunicará al informante dentro de los cinco días hábiles siguientes a la decisión, salvo que la comunicación fuera anónima o la persona informante hubiera renunciado a recibir comunicaciones.
- c) Remitir con carácter inmediato la información al Ministerio Fiscal cuando los hechos pudieran ser indiciariamente constitutivos de delito o a la Fiscalía Europea en el caso de que los hechos afecten a los intereses financieros de la Unión Europea.
- d) Remitir la comunicación a la autoridad, entidad u organismo que se considere competente para su tramitación.

6. INSTRUCCIÓN

6.1. Actuaciones durante la fase de instrucción.

La instrucción comprenderá todas aquellas actuaciones encaminadas a comprobar la verosimilitud de los hechos relatados.

El responsable del Sistema podrá mantener comunicación con la persona informante y solicitarle información adicional, salvo que ésta hubiera renunciado a recibir comunicaciones una vez realizada la denuncia.

Se respetarán las disposiciones sobre protección de datos personales. Se remitirá la información al Ministerio Fiscal con carácter inmediato cuando los hechos pudieran ser indiciariamente constitutivos de delito. En el caso de que los hechos afecten a los intereses financieros de la Unión Europea, se remitirá a la Fiscalía Europea.

Se garantizará en todo momento la protección a las personas que informen de las irregularidades frente a posibles perjuicios derivados de la comunicación de la información. La protección implica dar todos los pasos razonables para evitar que se produzca un perjuicio o para contener un perjuicio ya identificado o para evitar un daño mayor.

Una vez admitida a trámite la comunicación, la persona afectada deberá ser informada por escrito:

- a) De las acciones u omisiones que se le atribuyen. No obstante, en ningún caso se comunicará a los sujetos afectados la identidad de la persona informante ni se dará acceso a la comunicación.
- b) De su derecho a la presunción de inocencia.
- c) De su derecho a la protección al honor, mediante la preservación de su identidad y la garantía de la confidencialidad de los hechos y datos del procedimiento.
- d) De su derecho a ser oída y a presentar alegaciones por escrito en cualquier momento del procedimiento.
- e) Del tratamiento de sus datos personales.

Dicha información tendrá lugar en el tiempo y forma que se considere adecuado para garantizar el buen fin de la investigación.

La instrucción podrá comprender, una entrevista con la persona afectada en la que, siempre con absoluto respeto a la presunción de inocencia, se le invitará a exponer su versión de los hechos y a aportar la documentación que estime adecuada y pertinente.

La persona afectada tendrá acceso al expediente sin revelar información que pudiera identificar a la persona informante, pudiendo ser oída en cualquier momento.

6.2. Obligación de colaboración

Todas las personas naturales o jurídicas, privadas o públicas, deberán colaborar con la persona responsable del sistema interno de información en el cumplimiento de sus funciones.

7 TERMINACIÓN DE LAS ACTUACIONES

El plazo máximo para dar respuesta a las actuaciones de investigación no podrá ser superior a tres meses a contar desde la recepción de la comunicación o, si no se remitió un acuse de recibo a la persona informante, a tres meses a partir del vencimiento del plazo de siete días naturales después de efectuarse la comunicación.

No obstante, en casos de especial complejidad que así lo requieran el plazo para dar respuesta a las actuaciones de investigación podrá extenderse hasta un máximo de otros tres meses adicionales.

Concluidas todas las actuaciones, el responsable del canal interno de información emitirá un informe que contendrá al menos:

- a) La exposición de los hechos relatados junto con la información de registro de la comunicación.
- b) Las actuaciones realizadas con el fin de comprobar la verosimilitud de los hechos.
- c) Las conclusiones alcanzadas en la instrucción y valoración de los hechos y los indicios que las sustentan.

8. CONFLICTO DE INTERESES

La presentación de una denuncia que afecte directamente a personas que puedan participar activamente en la gestión e investigación de la misma y, en caso de ser requerido, del Comité de Dirección, serán excluidos de forma automática 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.

ANEXO I: LISTADO DE ACCIONES CONSIDERADAS COMO REPRESALIAS

La prohibición de represalias es un derecho que tiene el denunciante garantizando su protección en todo el ciclo de vida de la denuncia. A continuación, se detallan algunas de las acciones que se pueden considerar represalias:

- Cambio de puesto de trabajo, cambio de ubicación del lugar de trabajo, reducción salarial.
- Degradación o denegación de ascensos.
- Denegación de formaciones, cursos, entre otros.
- Evaluación o referencias negativas sobre resultados laborales.
- La suspensión, despido, destitución o medidas equivalentes.
- Imposición de medidas disciplinarias, amonestaciones u otra sanción, incluidas las disminuciones de periodos de descanso o vacaciones.
- Intimidaciones, acoso, discriminación o trato desfavorable.
- Daños físicos, morales o reputaciones, incluidos en medios sociales.
- Revelación anónima de información, identificando al denunciante para que sufra hostilidades en el entorno laboral.

- Proceso de difamación fuera del entorno laboral.
- Alegar la existencia de la cláusula de confidencialidad entre el denunciante y la Organización, para sancionar al denunciante por su incumplimiento.