

INDICE

I. Canal de Denuncias

Creación
Ámbito de Aplicación
Principios
Requerimientos legales
Ausencia de represalias
Personas u órganos implicados

II. Procedimiento

Recepción de denuncias
Proceso de investigación
Adopción de medidas
Comunicaciones a las partes

III. Modelos

I CANAL DE DENUNCIA

1.1 Creación

El artículo 31 bis del Código Penal en su apartado quinto, subapartado cuarto, establece como requisito de los modelos preventivos de conductas delictivas que éstos *“impondrán la obligación de informar de posibles riesgos e incumplimientos al organismo encargado de vigilar el funcionamiento y observancia del modelo de prevención”*.

En base a la exigencia legal, **Mieres Raíl, S.A.** procede a implementar un Canal de Denuncia, cuya finalidad consiste que los órganos de supervisión del cumplimiento dispongan lo antes posible de cualquier información trascendente con respecto a la posible comisión de delitos o de situaciones de riesgo de comisión, incluso anónimamente, que revele la comisión en la empresa o en la actuación de terceros que contratasen con la empresa, de actos o conductas que pudieran resultar contrarios a la normativa general o sectorial que fuera aplicable.

Esta herramienta hace posible que el modelo de respuesta ante conductas ilícitas pueda cumplir sus objetivos, aportando la información básica sobre la cual procede ampliar la investigación o bien corroborar lo expuesto, como base de las actuaciones necesarias para la formación de la voluntad de la organización para dar una respuesta adecuada, así como en su caso para beneficiarse de las atenuantes de responsabilidad.

El canal de denuncia aglutina no únicamente lo necesario para que la información llegue al órgano encargado de supervisión, sino que engloba también las reglas organizativas que permitan la obtención de toda la información posible para su puesta a disposición del órgano competente. Es el sistema de canalización de la información hacia los organismos adecuados.

1.2 Ámbito de Aplicación

Ámbito Objetivo: la reglamentación del **Mieres Raíl, S.A.** se aplica a la recepción e investigación de información, incluidas las sospechas razonables, sobre infracciones reales o potenciales, que se hayan producido o que muy probablemente puedan producirse en la organización en la que trabaje o haya trabajado el denunciante o en otra organización con la que el denunciante esté o haya estado en contacto con motivo de su trabajo, y sobre intentos de ocultar tales infracciones;

Ámbito Subjetivo: la reglamentación del **Mieres Raíl, S.A.** se aplicará a aquellos denunciante que trabajen en el sector privado o público y que hayan obtenido información sobre infracciones en un contexto laboral, incluyendo, como mínimo, a:

- a) las personas que tengan la condición de trabajadores en el sentido del artículo 45, apartado 1, del TFUE, incluidos los funcionarios;
- b) las personas que tengan la condición de trabajadores no asalariados, en el sentido del artículo 49 del TFUE;
- c) los accionistas y personas pertenecientes al órgano de administración, dirección o supervisión de la empresa, incluidos los miembros no ejecutivos, así como los voluntarios y los trabajadores en prácticas que perciben o no una remuneración;
- d) cualquier persona que trabaje bajo la supervisión y la dirección de contratistas, subcontratistas y proveedores.

También a los denunciante cuando comuniquen o revelen públicamente información sobre infracciones obtenida en el marco de una relación laboral ya finalizada y a los denunciante cuya relación laboral todavía no haya comenzado, en los casos en que la información sobre infracciones haya sido obtenida durante el proceso de selección o de negociación precontractual.

Se aplicará el procedimiento en las relaciones con a las entidades que mantengan relaciones contractuales (proveedores/clientes) y a cualquier persona que ponga en conocimiento a través del canal conductas con apariencia delictiva o irregular.

1.3 Principios

El canal de denuncia debe de integrarse con normalidad en los procedimientos de la organización, ser sencillo para los comunicantes, podrá estar compuesto de diversas vías o posibilidades, deberá ser divulgado en toda la organización y en lo posible, permitirá asegurar la fiabilidad de la información y la confidencialidad y/o anonimato.

1.4 Requerimientos legales

El Canal será plenamente respetuoso con la Directiva (UE) 2018/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del derecho de la Unión, y con la normativa de protección de datos personales, en consonancia con lo dispuesto en el Documento WP117, Opinión 1/2006 del Grupo de Trabajo del artículo 29 de la Directiva 95/46/CE, relativo a los ámbitos contables, financieros, de auditoría e impositivos, y en los Informes emitidos al respecto por la Agencia Española de Protección de Datos (128/2017), así como con el artículo 24 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

El órgano responsable del canal y la organización tendrán en cuenta lo siguiente:

- ⇒ Los tratamientos de datos personales realizados serán tomados en consideración para el diseño de la política de privacidad de la organización.
- ⇒ Los tratamientos serán legítimos en cuanto a su finalidad, esto es:
 - obedecerán a la previa existencia de una relación entre las partes (de naturaleza laboral, civil o mercantil);
 - los implicados deberán tener conocimiento previo de la existencia del sistema de gestión y canal de denuncias, su finalidad y consecuencias;
 - las denuncias versarán sobre hechos o conductas que pudieran efectivamente afectar al mantenimiento o desarrollo de la relación contractual que vincula al/los denunciado/s con la organización, suponiendo infracción de normas legales o internas.
- ⇒ **Publicidad:** se pondrá en conocimiento de todos los empleados y colaboradores de **Mieres Raíl, S.A.** la existencia del canal de denuncias, los medios de denuncia y los principios fundamentales de su funcionamiento. Igualmente, se incluirán cláusulas contractuales en los contratos con proveedores informando de este extremo y publicitando los medios de denuncia.
- ⇒ **Acceso a la información del canal de denuncias:** el acceso a los datos contenidos en el canal quedará limitado exclusivamente a quienes, incardinados o no en el seno de la entidad, 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.
- ⇒ **Confidencialidad de la información:** se aplicarán las medidas técnicas que garanticen la seguridad y confidencialidad de la información, así como el compromiso de los autorizados. Será fundamental preservar la identidad y garantizar la confidencialidad

de los datos correspondientes a las personas afectadas por la información suministrada, especialmente la de la persona que hubiera puesto los hechos en conocimiento de la entidad, en caso de que se hubiera identificado.

Para el cumplimiento de los principios de exactitud e integridad de los datos objeto de tratamiento, se garantiza la confidencialidad de la identidad del/los denunciante/s, no siendo revelada la misma a los implicados en la denuncia aún cuando éstos ejerciten el derecho de acceso recogido en la normativa sobre protección de datos personales.

- ⇒ **Conservación de datos:** los datos de quien formule la comunicación y de los empleados y terceros deberán conservarse en el sistema de denuncias únicamente durante el tiempo imprescindible para decidir sobre la procedencia de iniciar una investigación sobre los hechos denunciados. En todo caso, transcurridos tres meses desde la introducción de los datos, deberá procederse a su supresión del sistema de denuncias, 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. Las denuncias a las que no se haya dado curso solamente podrán constar de forma anonimizada, sin que sea de aplicación la obligación de bloqueo prevista en la ley de protección de datos.

Transcurrido el plazo mencionado en el párrafo anterior, los datos podrán seguir siendo tratados, por el órgano al que corresponda la investigación de los hechos denunciados, no conservándose en el propio sistema de información de denuncias internas.

- ⇒ **Deber de información en el tratamiento de datos:** la persona acusada en el informe de un denunciante, deberá ser informada por la persona a cargo del programa tan pronto como sea posible después de que los datos relativos a ella hayan sido registrados. No obstante, cuando exista un riesgo importante de que dicha notificación pondría en peligro la capacidad de la sociedad para investigar de manera eficaz la alegación o recopilar las pruebas necesarias, la notificación a la persona inculpada podría retrasarse mientras exista dicho riesgo. En ningún caso se superará el plazo de tres meses establecido actualmente en la normativa vigente.

La información al/os acusado/s contendrá al menos los siguientes extremos: i) entidad responsable del sistema de denuncia; ii) hechos de los que se le acusa; iii) departamentos y/o servicios que podrían recibir el informe dentro de la organización o en otra/s vinculadas; como ejercer los derechos de acceso y rectificación

1.5 Ausencia de represalias

Se entiende por represalia toda acción u omisión, directa o indirecta, que tenga lugar en un contexto laboral, que esté motivada por una denuncia interna o externa o por una revelación pública y que cause o pueda causar perjuicios injustificados al denunciante.

Se prohíben todas las formas de represalias contra las personas denunciantes, incluidas las amenazas de represalias y las tentativas de represalia, en particular, en forma de:

- a) suspensión, despido, destitución o medidas equivalentes;
- b) degradación o denegación de ascensos;
- c) cambio de puesto de trabajo, cambio de ubicación del lugar de trabajo, reducción salarial o cambio del horario de trabajo;
- d) denegación de formación;
- e) evaluación o referencias negativas con respecto a sus resultados laborales;
- f) imposición de cualquier medida disciplinaria, amonestación u otra sanción, incluidas las sanciones pecuniarias;
- g) coacciones, intimidaciones, acoso u ostracismo;
- h) discriminación, o trato desfavorable o injusto;

- i) no conversión de un contrato de trabajo temporal en uno indefinido, en caso de que el trabajador tuviera expectativas legítimas de que se le ofrecería un trabajo indefinido;
- j) no renovación o terminación anticipada de un contrato de trabajo temporal;
- k) daños, incluidos a su reputación, en especial en los medios sociales, o pérdidas económicas, incluidas la pérdida de negocio y de ingresos;
- l) inclusión en listas negras sobre la base de un acuerdo sectorial, informal o formal, que pueda implicar que en el futuro la persona no vaya a encontrar empleo en dicho sector;
- m) terminación anticipada o anulación de contratos de bienes o servicios;
- n) anulación de una licencia o permiso;
- o) referencias médicas o psiquiátricas.

1.6 Personas u órganos implicados

- **Denunciante:** una persona física que comunica o revela públicamente información sobre infracciones obtenida en el contexto de sus actividades laborales.
- **Facilitador:** una persona física que asiste a un denunciante en el proceso de denuncia en un contexto laboral, y cuya asistencia debe ser confidencial.
- **Persona afectada o investigada:** una persona física o jurídica a la que se haga referencia en la denuncia o revelación pública como la persona a la que se atribuye la infracción o con la que se asocia la infracción.
- **Comité de Cumplimiento (Compliance):** se refiere al Comité constituido en la empresa con la misión de supervisar el cumplimiento de los requisitos legales y éticos en la actividad de las empresas del Grupo.
- **Investigador Principal:** se refiere a aquella persona o personas miembros la empresa o Grupo a las que se encomiende el impulso y realización de las actividades de investigación de una denuncia concreta.
- **Asesores Externos:** aquellos cuya asistencia sea recabada en función de la necesidad de asesoramiento especializado.
- **Representación legal de Mieres Raíl, S.A.:** se refiere a la persona física u órgano de representación legal la empresa conforme a la Ley de Sociedades de Capital.

II PROCEDIMIENTO

2.1 Recepción de denuncias

El Canal será gestionado de una forma segura que garantice que la confidencialidad de la identidad del denunciante y de cualquier tercero mencionado en la denuncia esté protegida, e impida el acceso a ella al personal no autorizado.

Su Gestión corresponde al Comité de Cumplimiento de **Mieres Raíl, S.A.**

El Canal estará disponible a través de la intranet de la empresa, mediante correo ordinario y mediante correo electrónico, a través del cual se permite a cualquier miembro de la empresa, con independencia de su rango, responsabilidades o ubicación geográfica, denunciar con las máximas garantías de confidencialidad y no represalias, cualquier irregularidad o comportamiento contrario a la legalidad, o a las normas y procedimientos establecidos por **Mieres Raíl, S.A.** en su organización.

Las denuncias se podrán recibir a través de los siguientes medios:

- Enlace web: www.mieresrail.com

Se permite denunciar por escrito o verbalmente, o de ambos modos. La denuncia verbal será posible por vía telefónica o a través de otros sistemas de mensajería de voz y, previa solicitud del denunciante, por medio de una reunión presencial dentro de un plazo razonable.

Recibida la denuncia por los canales establecidos, se pondrá en conocimiento del Comité de Compliance y se procederá a acusar recibo de la misma al denunciante en el plazo máximo de siete días desde la recepción, por el medio que hay indicado en su comunicación.

Se podrá solicitar información adicional al denunciante, caso de estimarse procedente, y mantener comunicación con el mismo, salvo que manifieste su intención contraria.

2.2 Proceso de investigación

El Comité de Cumplimiento nombrará al investigador principal de la denuncia (podrá ser más de una persona), que impulsará los trámites precisos para llevar adelante la investigación, con el objetivo de emitir el Informe de Investigación en el plazo más breve posible-siempre con las adecuadas garantías – y en todo caso, no superior a tres meses desde la recepción de la denuncia. En caso de que la denuncia afecte a un miembro del Comité, éste será excluido del proceso de investigación.

El Investigador principal mantendrá al corriente en todo momento al Comité de las actuaciones de investigación llevadas a cabo, a través del correo confidencial del Comité.

Examinará en profundidad la denuncia y pruebas aportadas, y elaborará una cronología precisa de los hechos; puede solicitar la documentación y registros (electrónicos, telefónicos) que considere oportuna y mantener las entrevistas precisas, cuya asistencia será obligatoria para las personas involucradas a las que se cite, teniendo deber de colaboración en la investigación todas las personas vinculadas a **Mieres Rail, S.A.**

Durante el proceso de investigación se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- a) limitaciones o restricciones impuestas por la normativa laboral -en especial el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores- y la normativa de protección de datos personales, en especial la absoluta reserva de las actuaciones, únicamente accesibles al Comité de Cumplimiento hasta que se aprueba el Informe de Investigación.
- b) eventual necesidad de recibir asesoramiento especializado;
- c) considerar posibles plazos de prescripción de las infracciones
- d) entrevistas precisas para recopilar información, sea con la persona afectada, el denunciante, un facilitador de éste o cualquier persona que pueda ayudar a esclarecer los hechos.
- e) coordinación con los responsables de áreas de la empresa para obtener la documentación precisa

Los resultados de la investigación se reflejarán en el **Informe de Investigación**, que será escrito (es válido el soporte digital firmado electrónicamente) y deberá ser aprobado por el Comité de Cumplimiento. Su contenido mínimo incluirá una cronología de los hechos, un resumen pormenorizado de las actuaciones de investigación y en su caso de las medidas provisionales adoptadas, una recopilación de las evidencias disponibles, las conclusiones obtenidas y las acciones a emprender, así como las acciones correctoras recomendadas.

El informe aprobado se elevará a la representación legal de **Mieres Rail, S.A.**, a los efectos procedentes.

2.3 Adopción de medidas

En función de la gravedad de los hechos y de las evidencias obtenidas se podrán adoptar medidas de carácter disciplinario contra las personas implicadas en los hechos, respetando las reglas formales y sustantivas del procedimiento disciplinario del Sistema de Prevención de Delitos Penales, del Convenio Colectivo y Legislación laboral.

También se presentará la oportuna denuncia o querrela criminal ante las autoridades competentes, si están comprobadas las actuaciones y éstas revisten carácter delictivo.

Asimismo, se presentarán las oportunas denuncias ante autoridades administrativas competentes, como por ejemplo, la Tesorería General de la Seguridad Social, la Agencia Estatal de la Administración Tributaria o administración autonómica equivalente, el SEPBLAC, la Comisión Nacional del Mercado de Valores o cualesquiera que tengan competencias sobre los hechos revelados en la investigación.

2.4 Comunicaciones a las partes

Se informará al denunciante sobre los resultados de la investigación, recordándole su protección ante cualquier tipo de represalia y su deber de confidencialidad. También se informará a la persona-s investigada-s del resultado de la investigación, sin perjuicio de las medidas en su caso adoptadas.

No existe obligación de revelar detalles de la investigación a dichas personas, ni a proporcionarles copia del Informe de Investigación, el cual estará restringido a la representación legal de la empresa y al Comité de Cumplimiento, sin perjuicio de su aportación a las actuaciones que se sigan ante los órganos judiciales, policiales o administrativos competentes.

Se ponderará si se proporciona información a compañeros de la persona investigada, o incluso a terceros, -en función de las características del asunto- de que se ha llevado a cabo un procedimiento de investigación en el marco del sistema de prevención de delitos de la empresa y de que como resultado del mismo, se han adoptado las medidas consecuentes.

III MODELO PARA DENUNCIA

El modelo de denuncia debe tener dos características esenciales:

- 1) extrema sencillez, de tal forma que se facilite la labor del denunciante, permitiendo la denuncia anónima
- 2) ponga el foco en la gestión preventiva de la irregularidad denunciada.

Así las cosas, los campos que sí deben constar, en cualquier caso, serían:

¿Qué hechos quiere denunciar? *Por favor describa los hechos de la forma más detallada posible. No es necesario que realice una calificación jurídica de los mismos.*

¿Cuándo han ocurrido? *Conocer el período temporal referido por los hechos y si los mismos se siguen produciendo en la actualidad, ayudará a llevar a cabo una investigación eficaz de los mismos.*

¿Dónde han ocurrido? *Conocer la ubicación corporativa, departamental o física de los hechos, especialmente en grandes organizaciones, puede ser un dato muy importante.*

¿Puede aportar alguna prueba? ¿Qué personas están implicadas en los hechos y qué personas podrían testificar sobre estos hechos? *No es obligatorio, pero, sin lugar a dudas, puede resultar clave para aplicar filtros de conflicto de interés, facilitar la investigación y dilucidar la veracidad de las afirmaciones contenidas en la denuncia.*