

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN PENAL

LEGAL COMPLIANCE

HACCE SOLUCIONES TIC, S.L.



hacce

INTRODUCCIÓN

La evolución legislativa genera en las sociedades la necesidad de adaptarse a los cambios y adoptar prácticas y políticas novedosas y ajustadas a ellas. El concepto de Corporate Compliance así como la figura del Compliance Officer, o Responsable de Cumplimiento Normativo, se importó del sistema anglosajón y comienza a tener auge en España con la reforma del Código Penal (aprobada a través de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, y que entró en vigor el 23 de diciembre de 2010) y más aún con la reforma del año 2015 (Ley 1/2015, de 31 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal), en la cual se amplió la regulación de la responsabilidad penal de las personas jurídicas (artículo 31 bis), convirtió a las personas jurídicas en sujetos susceptibles de cometer ilícitos penales, lo que provocó la implantación de protocolos de prevención penal para tratar de prevenir los riesgos penales e incluso evitar incurrir en esos casos de responsabilidad penal por la comisión de los mismos. La reforma del Código Penal del año 2015 presenta los modelos de organización y gestión que incluyen las medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir delitos, lo que permite a las empresas una auto-regulación y dotación de mecanismos de prevención penal ajustados a su estructura y funcionamiento. La implantación de estos protocolos en una sociedad supone estar cubierto e informado en todos los aspectos relacionados con la legislación penal. El presente Protocolo tiene dicha finalidad.

1. ACTIVIDAD DE LA SOCIEDAD

HACCE SOLUCIONES TIC, S.L. Es una empresa dedicada al desarrollo de soluciones TIC para empresas e instituciones, principalmente en el entorno web.

2. OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y METODOLOGÍA

2.1. Objeto del Protocolo: El objetivo del presente Protocolo es establecer un sistema apropiado para el desarrollo de buenas prácticas y un proceso de prevención de riesgos dentro del seno de la Sociedad y, concretamente para el supuesto de la comisión de los referidos en el artículo 31 bis 1º del Código Penal:

a) De los delitos cometidos en nombre o por cuenta de la sociedad, y en su beneficio directo o indirecto, por sus representantes legales o por aquellos que actuando individualmente o como integrantes de un órgano de la persona jurídica, están autorizados para tomar decisiones en nombre de la persona jurídica u ostentan facultades de organización y control dentro de la misma.

b) De los delitos cometidos, en el ejercicio de actividades sociales y por cuenta y en beneficio directo o indirecto de las mismas, por quienes, estando sometidos a la autoridad de las personas físicas mencionadas en el párrafo anterior, han podido realizar los hechos por haberse incumplido gravemente por aquéllos los deberes de supervisión, vigilancia y control de su actividad atendidas las concretas circunstancias del caso.

Este Protocolo funciona como mecanismo de control sobre la actuación de los Administradores, Apoderados, Directivos y empleados de HACCE, de tal modo que si se demuestra la diligencia debida, la persona jurídica no deberá responder por los delitos cometidos por éstos, y /o verse atenuada si se han establecido medidas eficaces de control para prevenir, descubrir y denunciar los delitos que pudieran cometerse con los medios o bajo la cobertura de la Sociedad.

Los objetivos de este Protocolo son los siguientes:

- Prevenir, mediante la aplicación del Protocolo, la comisión de cualquiera de los delitos que se enunciarán, por parte de sus representantes legales, Apoderados, Directivos o empleados.
- Asegurar la efectividad de las normas y procedimientos de control para minimizar los riesgos y comportamientos ilícitos.
- Informar a todo el personal empleado de las consecuencias y sanciones que pueden ser impuestas por la Sociedad en caso de que cometan los delitos enunciados.
- Manifestar de forma clara y contundente que la Sociedad condena cualquier conducta que sea contraria a la Ley y que dichas conductas suponen un incumplimiento de las políticas y procedimientos internos.
- Acreditar que HACCE ha ejercido el control apropiado sobre el desarrollo de sus actividades empresariales, cumpliendo de este modo con las exigencias contempladas en nuestro Código Penal vigente.
- Informar y concienciar a todo el personal de las posibles conductas que pudieran ser consideradas delictivas, trasladando el mensaje de que un estricto cumplimiento de las políticas y procedimientos establecidos en el presente Protocolo evitará la eventual comisión de delitos.
- Implementar un canal óptimo y capaz de resolver y tramitar todas las situaciones en que los miembros de la Sociedad puedan apreciar cualquier violación de la normativa vigente.
- Ayudar a todo el personal empleado a cumplir con las reglas aplicables de este Protocolo, proporcionándoles una clara declaración de las políticas y procedimientos.
- Por último, dar cobertura y soporte al establecimiento de medidas eficaces para la mejor detección y control de delitos cometidos en el seno de las personas jurídicas.

Por todo ello, este Protocolo no sólo busca evitar la sanción penal a la Sociedad, sino sobre todo promover una cultura ética empresarial y de cumplimiento, manifestando una firme voluntad de la Administración de cumplir y hacer cumplir la Ley, y expresar un compromiso corporativo que realmente disuada de conductas delictiva, que será de obligado cumplimiento para todos los Administradores, Apoderados, Directivos y empleados.

2.2. Ámbito de aplicación

El presente Protocolo afecta a la totalidad de las actividades de HACCE. Su observancia y aplicación será imperativa tanto para los empleados como para los directivos.

Del mismo modo, se verán afectados aquellos empleados o Sociedades que realicen actividades comerciales para la empresa, ligados por vínculo mercantil, es decir, bajo cualquier modalidad de colaboración, y ello en la medida en que intervengan en los procesos con riesgos penales de los comprendidos en la matriz de riesgos penales que veremos más adelante.

2.3. Metodología

Para la elaboración de esta actualización del Protocolo se ha seguido un método que ha permitido la personalización de los riesgos penales que pueden darse en el seno de la empresa, teniendo en cuenta los procedimientos establecidos para la realización de sus actividades diarias, los procedimientos seguidos en sus normativas internas y las normas legalmente aplicables en los diferentes campos que afectan a las actividades de HACCE.

Una vez determinados los procesos existentes, se ha procedido a identificar los riesgos penales existentes y a su clasificación en función de su impacto y probabilidad, obteniendo una tabla de riesgos, considerando, por un lado, los riesgos inherentes a la propia actividad y, por otro, los derivados de las relaciones mercantiles que HACCE establezca y desarrolle.

Tras ello, se ha elaborado un sistema disciplinario que recoge cuál debe ser la actuación de la compañía ante situaciones de incumplimiento de los sistemas de prevención establecidas en el presente protocolo, así como las medidas correctoras que se podrán implementar ante la comisión de un delito por cualquier persona que forme parte la sociedad o ante el incumplimiento de las obligaciones exigidas en materia de *compliance*.

De igual forma, se ha procedido a establecer un canal ético o de denuncias (*whistle blowing*), que servirá como vía de comunicación para permitir que se ponga en conocimiento de las personas jurídicas las posibles vulneraciones de la normativa vigente que se puedan producir y que les afecten en forma alguna, a fin de que se puedan iniciar las comprobaciones oportunas, además de tomar las medidas adecuadas.

Se dota también a la Sociedad de un órgano de control y supervisión que a la vez servirá como organismo de instrucción, clasificación y archivo y trámite de las denuncias o comunicaciones recibidas.

Por último, se prevén mecanismos de actualización y supervisión del modelo.

3. ANÁLISIS DE LOS RIESGOS PENALES

1. Evaluación y tabla de los riesgos penales: A continuación, se recoge la tabla de riesgos penales aplicable a la Sociedad.

Dentro de las figuras de riesgo susceptibles de atribuirse a las personas jurídicas, no todas pueden comprenderse dentro del ámbito de las actividades concretas que realiza la Sociedad de forma directa e indirecta, por lo que, a continuación, se relacionan aquellas que razonablemente habrá que prevenir, incluso aunque estén muy lejos de considerarse como probables, y siempre bajo la premisa de que la prevención total es inalcanzable. La tabla de riesgos se estructura de la siguiente manera:

- a) El ilícito penal en que se puede incurrir potencialmente.
- b) La probabilidad con la que el riesgo puede aparecer.
- c) La gravedad de la posible infracción.
- d) El impacto, esto es, la gravedad de las consecuencias que para HACCE puede traer la comisión de los ilícitos penales descritos, en función de la pena que se puede imponer, y de la probabilidad de incurrir en el tipo de conducta en cuestión.

4. TABLA DE RIESGOS PENALES PARA LA SOCIEDAD: RANGO DE PROBABILIDAD

Probabilidad	Explicación	Código
Baja	Riesgos de escasa posibilidad de aparición	B
Media	Riesgos con posibilidad de aparición media	M
Alta	Riesgos con posibilidad de aparición elevada	A

Gravedad	Explicación	Código
Baja	Riesgos con consecuencias administrativas	B
Media	Riesgos con consecuencias penales limitadas	M
Alta	Riesgos con consecuencias penales graves	A

Impacto	Explicación	Código
Baja	Impacto limitado con consecuencias económicas	B
Media	Impacto serio con consecuencias operativas	M
Alta	Impacto con riesgo para la continuidad de la empresa	A

Conducta	Probabilidad	Gravedad	Impacto
Descubrimiento, revelación de secretos y vulneración del derecho a la intimidad	M	A	A
Estafa con uso de engaño	B	A	B
Estafa con manipulación informática o artificio semejante	B	A	B
Estafa por fabricación, introducción o posesión de programas informáticos específicos para la comisión de estafas	B	A	B
Estafa por uso fraudulento de tarjetas de crédito o débito, o cheques de viaje, o los datos obrantes de cualesquiera de ellos	B	A	B
Realizar actos de disposición sin ostentar un derecho válido para ello	B	M	B
Realizar actos de disposición ocultando cargas o gravámenes	B	M	B
Alzamiento de bienes	B	A	B
Frustración de la ejecución: dificultar con actos de disposición patrimonial la efectividad de un procedimiento judicial instado por el acreedor	B	B	B
Frustración de la ejecución: actividades encaminadas a intentar eludir la responsabilidad civil derivada de la comisión de un delito	B	B	B
Aportar una relación de bienes incompleta o falseada en un procedimiento de ejecución	B	B	B
Usar bienes embargados constituidos en depósito sin la oportuna autorización	B	B	B
Insolvencias punibles en todas sus modalidades	B	A	B
Daños informáticos: borrar, dañar, deteriorar, alterar, suprimir o hacer inaccesibles datos informáticos, programas informáticos o documentos electrónicos ajenos	M	A	A
Obtener beneficio económico del uso de obras protegidas con derecho de autor sin la debida autorización	M	M	M

Conducta	Probabilidad	Gravedad	Impacto
Uso intencionado con fines comerciales de una patente o un modelo de utilidad sin la pertinente autorización u ofrecer con los mismos fines las anteriores patentes o modelos de utilidad a terceros	B	A	B
Robo de información empresarial	B	A	B
Revelar información o secreto empresarial que estuviese obligado a guardar	M	A	M
Uso de publicidad falsa o engañosa que cause o pueda causar un perjuicio	B	B	B
Manipulación de equipos informáticos de contabilidad o medición destinados a la facturación	M	A	M
Corrupción en los negocios: obtener un beneficio para favorecer a otro en una relación comercial	B	A	B
Corrupción en los negocios: sobornar a otra persona para obtener un favor indebido en una relación comercial	B	A	B
Fraude contra la Unión Europea en cuantía superior a 50.000. - €	B	A	B
Provocar error para obtener prestaciones sociales, o alargar indebidamente a las que se tuviere derecho para sí o para un tercero	B	M	B
Acceder a los fondos de las Administraciones Públicas falseando los datos	B	A	B
Dar destino a los fondos públicos obtenidos distinto al que motivó su entrega	B	A	B
No llevar la contabilidad obligada	B	A	B
Fraude fiscal	B	A	B
Cohecho: promover el soborno a un funcionario público a fin de que realice un acto contrario al que debiera, o retrase o no realice un acto que deba hacer	B	A	B
Cohecho: atender a la solicitud de un funcionario público a fin de realizar la conducta del punto anterior	B	M	B
Influir en un funcionario prevariándose de una relación personal para conseguir un beneficio	B	A	B
Acoso sexual	M	A	M
Acoso laboral o mobbing	M	A	M

5. MECANISMOS DE CONTROL EXISTENTES

1. Modelos de prevención de riesgos legales en el ámbito laboral, concretamente los referidos al cumplimiento normativo de los propios empleados y directivos y su actuación interna (prevención del acoso, uso de medios tecnológicos en el trabajo, información privilegiada, etc.). Para ello se ha establecido un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, basado en el Informe de Evaluación de Riesgos y, en el caso de que se pongan de manifiesto situaciones de riesgo, la Planificación de la Acción Preventiva. Además, a través del Servicio de Prevención, se han incorporado los Planes de acción oportunos. Asimismo, se ha realizado una Evaluación de Factores Psicosociales cuyo objetivo fue la identificación y medición de condiciones de trabajo del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar de las personas trabajadoras en HACCE. Por otro lado, se mantiene un estricto cumplimiento de la normativa social y en materia de coordinación de las actividades de la sociedad, todos los trabajadores cuentan con las medidas de seguridad y prevención de Riesgos Laborales exigidas y se realizan revisiones médicas periódicas.
2. Plan de igualdad y Plan de Acciones de igualdad, diseñados con el objetivo de reiterar el compromiso de HACCE con el cumplimiento de las normas y el desarrollo de un comportamiento ético en sus actividades empresariales, atendiendo a los principios recogidos en el Código Ético y de Conducta, que no tolera el abuso de autoridad y cualquier tipo de acoso, ya sea de tipo físico, psicológico o moral, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil para las personas. Mediante dichos documentos, se definen las directrices, herramientas y mecanismos para gestionar los diferentes tipos de investigaciones llevadas a cabo por la organización para este tipo de conductas, tras lo cual se realiza un análisis de manera coordinada y se presenta el correspondiente diagnóstico de la situación con una propuesta de medidas a adoptar. Estas medidas de igualdad, así como con los códigos de buenas prácticas, el uso inclusivo del lenguaje, los protocolos de actuación ante el acoso sexual y por razón de género, aportan un gran valor ante la sociedad pues nos permite convertir el impulso en acción en el ámbito de la igualdad laboral.
3. Medidas en el ámbito de la protección de datos de carácter personal: destinados tanto a la prevención de cualquier uso indebido de los datos de carácter personal contenidos en archivos y ficheros de propiedad y titularidad de HACCE, como a la adecuada gestión de los datos de tal naturaleza, de titularidad de sus clientes y a los que HACCE tenga o pueda tener acceso en el curso del desempeño de sus actividades empresariales.

6. SUPERVISIÓN Y DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO

1. Supervisión y control del Protocolo Se considera necesaria la supervisión continuada del Protocolo para asegurar su correcto funcionamiento. Dentro de esta supervisión continuada, resulta fundamental establecer dos nuevos organismos que permitirán el efectivo funcionamiento del Protocolo, que son: Órgano de instrucción y control Se prevé la creación de un órgano de control de cumplimiento normativo el cual será unipersonal, recayendo el mismo sobre José Manuel Gracia Orois, que pueda desarrollar las necesarias tareas del órgano de control del plan (actualización y supervisión), así como de instrucción de las posibles comunicaciones y/o denuncias recibidas a través del canal ético (*whistle blowing*).
Esta labor es fundamental para proporcionar al órgano de decisión de HACCE información fiable y veraz que le permita tomar las decisiones acordes a la Ley, y que sean más convenientes en todos los aspectos. La labor investigadora deberá finalizar con un informe que contendrá, en todo caso y como mínimo, la siguiente información:
 - a) Recepción de las comunicaciones o denuncias
 - b) Información descriptiva de las denuncias, fechas de interposición y principales hitos.
 - c) Medidas de urgencia llevadas a cabo, motivación de estas y efectos.
 - d) Propuestas de actuación y de resolución.
2. Órgano de respuesta/decisión: Será el órgano encargado de tomar las decisiones que conlleven una respuesta de cualquier tipo respecto de la posible materialización de un riesgo penal. El órgano de respuesta será unipersonal, recayendo el mismo sobre el Administrador Para la toma de decisión podrá recabar el apoyo de cualquier órgano o asesor, tanto interno o externo, así como del órgano instructor. Consideramos importante esta disociación orgánica entre la persona encargada de la investigación de las posibles comisiones de infracciones, de la persona encargada de la resolución y toma de decisiones, para la confiabilidad del sistema cuya base es su objetividad y transparencia tanto en la investigación como en la resolución de las comunicaciones y denuncias.
3. Funciones del Responsable de Cumplimiento Normativo (*Compliance Officer*)
La supervisión del funcionamiento y del cumplimiento de este Protocolo ha sido confiado al Responsable del Cumplimiento Normativo del mismo, que tendrá las siguientes funciones:
 1. Ejercer el debido control de su implantación en la Sociedad de la que sea responsable.
 2. Seguimiento y comprobación de su aplicación a través de actividades específicas dirigidas a controlar la mejora continua de las conductas.
 3. Velar por su cumplimiento, actualización y modificación.
 4. Actuará como canal de denuncias, las transmitirá, dirigirá las investigaciones sobre la posible comisión de conductas presuntamente delictivas y propondrá al órgano de la Sociedad competente, las sanciones que en su caso procedan.

7. DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO Y ACTUALIZACIÓN:

Este Protocolo actualizado estará disponible en la página web corporativa, www.HACCE.com, de forma que tanto los empleados como los terceros que tengan relación con la empresa, puedan conocer el compromiso del Grupo con la prevención de delitos en su seno, y comunicar a través del cauce habilitado para ello, la posible comisión de delitos o conductas contrarias a la normativa vigente.

En cuanto a su actualización, puesto que un Protocolo de prevención como es este, supone un sistema de gestión dinámico, con carácter periódico se realizarán las oportunas revisiones del mismo, siendo la periodicidad de un año. Esta tarea de revisión y actualización corresponderá al órgano de instrucción y control del cumplimiento normativo. En todo caso, las tareas de revisión del Protocolo se instarán siempre y cuando se den las siguientes circunstancias:

1. Modificación de las normas legales que rijan el funcionamiento de la Sociedad o sus sectores de negocio o actividad, así como de cualquier cambio relevante en la estructura de control de cualquiera de la Sociedad.
2. Modificaciones legales que aconsejen u obliguen a su modificación.
3. Cuando se pongan de manifiesto infracciones no previstas o relevantes de sus disposiciones o por reevaluación de los riesgos de comisión de conductas delictivas, actualizando la tabla de riesgos.

Las sucesivas revisiones, modificaciones y actualizaciones se efectuarán mediante Anexo al presente Protocolo.

8. CANAL ÉTICO/CANAL DE DENUNCIAS Y RESPUESTAS (WHISTLE BLOWING). NOMBRAMIENTO DEL RESPONSABLE DEL CUMPLIMIENTO NORMATIVO (COMPLIANCE OFFICER)

1. Objeto: Para dar base a este Protocolo, es de necesaria creación un canal ético o de denuncias (*whistle blowing*), que operará como estructura organizativa del Grupo y que hará posible que el modelo de respuesta pueda cumplir con sus objetivos, puesto que aportará la información necesaria sobre la posible comisión de un delito o materialización de un riesgo. Este canal, proporciona a los empleados del Grupo y a terceros una vía de denuncia para informar sobre posibles infracciones de *compliance*. Está disponible las 24 horas del día y permite remitir las comunicaciones y denuncias al órgano de instrucción y control, lo que permite al denunciante facilitar la información de forma protegida, que será registrada y, posteriormente, enviada y analizada por el órgano de instrucción y control con el fin de determinar si existen fundamentos de incumplimientos que exijan llevar a cabo otras medidas u otra investigación. Además, se podrán presentar quejas personales o informar sobre cualquier circunstancia que pueda suponer un incumplimiento del Código Penal. Cabe señalar que la confidencialidad de este canal ético es su pilar fundamental, no implicando necesariamente el anonimato ya que estas comunicaciones o denuncias no suponen más que un mecanismo de inicio de una actividad

indagatoria en aras de verificar los hechos denunciados, y la identidad del denunciante garantiza la exactitud e integridad de la información contenida en la denuncia y en los Informes de Investigación

2. Comunicación de infracciones A través de este canal ético o del canal de denuncias (*whistle blowing*) cualquier persona podrá poner de manifiesto sus sugerencias, quejas o denuncias en relación con el incumplimiento de los códigos internos de HACCE, y al incumplimiento normativo. Para su admisión y adecuada tramitación, las comunicaciones o denuncias deberán contener necesariamente los siguientes datos, que serán recogidos en el Modelo de Denuncia:
 - a) Denunciante identificado con nombre y apellidos
 - b) Exposición sucinta de los hechos o argumentos que sustenten la comunicación o denuncia.
 - c) Fecha/s y lugar/es. - Posible/s testigo/s.
 - d) Firma del denunciante y fecha de la denuncia.

Como se ha señalado, se garantizará la confidencialidad de la identidad del denunciante, hasta el momento oportuno, salvo que dicha información sea requerida por la autoridad competente para ello, judicial o administrativa.

3. Tramitación de denuncias La comunicación o denuncia se transmitirá a través de la siguiente dirección de correo electrónico: denuncias@hacce.com. Las denuncias serán remitidas al Responsable de Cumplimiento Normativo designado, quien iniciará las oportunas averiguaciones. En caso de que la comunicación o denuncia afecte a alguna de las personas que forme parte del órgano instructor, esta deberá ser sustituida inmediatamente.
4. Procedimiento de investigación El procedimiento seguirá las siguientes etapas:
 - a) Recepción y registro de denuncias Como se ha indicado en el punto anterior, cualquier persona podrá realizar una denuncia sobre los delitos o infracciones al presente Protocolo de los que tenga conocimiento, a través de la dirección de correo electrónico señalada.
 - b) Análisis de admisibilidad de los hechos denunciados. Una vez recibida la denuncia por alguno de los canales señalados, el Responsable de Cumplimiento Normativo se encargará de realizar una recopilación preliminar de antecedentes, para lo cual podrá interactuar con el denunciante y/o con los posibles testigos, a fin de dar un apropiado y oportuno curso a la investigación. Posteriormente, deberá efectuarse un análisis de admisibilidad con los antecedentes recabados, con el fin de determinar si los hechos denunciados deben ser investigados o no. De dicho análisis se adoptará, según el caso, alguno de los siguientes procedimientos:
 - i. Si la presentación sólo corresponde a una reclamación por aspectos operativos o de gestión o a alguna otra manifestación que, por no ser constitutiva de infracción del presente Protocolo o delito, no precisen una investigación interna, se derivará inmediatamente al área interna correspondiente de la empresa para que responda y/o se adopten las medidas que correspondan. En estos casos, el Responsable de Cumplimiento Normativo podrá emitir un informe con recomendaciones

- de buenas prácticas al área interna competente en el asunto.
- ii. En caso de denuncias sobre hechos constitutivos de infracción del presente Protocolo o de delito, deberá abrirse una investigación, la que se realizará conforme al procedimiento aquí señalado. La declaración de admisibilidad de la denuncia deberá realizarse en un plazo máximo de 10 días desde su puesta en conocimiento al Responsable de Cumplimiento Normativo.
 - c) Investigación de los hechos denunciados Las investigaciones de los eventuales delitos e infracciones del Protocolo, estarán a cargo del Responsable de Cumplimiento Normativo para que, en un plazo de 20 días desde la fecha de la denuncia o comunicación, emita el Informe de Investigación. Durante la misma, podrá realizar todas las actividades y gestiones necesarias para la misma, como entrevistar a las posibles personas involucradas o a terceros que pudieran tener información sobre los hechos, disponer de peritajes o informes, etc. En caso necesario, podrá contratar los servicios de asesores externos o personas especializadas para apoyar la investigación.
 - d) Informe de Investigación El Responsable de Cumplimiento Normativo deberá elaborar un Informe de Investigación en el cual se deberán consignar los antecedentes del caso, las diligencias realizadas y las conclusiones y recomendaciones que procedan, el cual será remitido al Responsable del órgano de decisión.
 - e) Evaluación para la aplicación de medidas Una vez recibido el informe por el Responsable del órgano de decisión, éste deberá responder sobre las acciones que corresponda tomar, tales como el ejercicio de acciones civiles o penales; o la adopción de sanciones o medidas disciplinarias de carácter laboral; o la aplicación de medidas correctivas a los procedimientos o medidas de control en los que se hayan detectado debilidades.
 - f) Resolución y notificación Una vez emitida la resolución del caso, el Responsable de Cumplimiento Normativo de la Sociedad de que se trate o el Responsable del órgano de decisión comunicará por cualquier medio fehaciente al denunciado, en un plazo de 5 días, de forma breve y en términos generales, el resultado de la investigación y las acciones a tomar al respecto. Todos los plazos señalados en el presente procedimiento serán de días hábiles, entendiéndose por inhábiles los sábados, domingos y festivos. Este procedimiento deberá ser controlado siempre por el Responsable del órgano de decisión.
5. Nombramiento del Responsable de Cumplimiento Normativo El Responsable de Cumplimiento Normativo será designado por el Administrador de la Sociedad. Este cargo tendrá una duración indefinida, salvo revocación por decisión del Administrador de la Sociedad
 6. Revocación del cargo de Responsable de Cumplimiento Normativo El Responsable de Cumplimiento Normativo se mantendrá en sus funciones siempre y cuando estos las desempeñe de forma diligente y de acuerdo con lo establecido en el presente Protocolo.

7. Protección de datos: HACCE garantizará en todo momento la confidencialidad del denunciante y el cumplimiento de las normas sobre Protección de Datos de Carácter Personal, con relación al Reglamento General de Protección de Datos de la Unión Europea 2016/976. Para ello, las comunicaciones o denuncias realizadas generarán un expediente que se registrará, teniendo todas las personas que intervengan en posibles procesos de averiguación la obligación de mantener la debida confidencialidad en los datos e informaciones a que hayan tenido acceso hasta que se estime oportuno, salvo que dicha información sea requerida por la autoridad competente para ello, judicial o administrativa.

9. RÉGIMEN DISCIPLINARIO EN CASO DE INCUMPLIMIENTO:

En caso de que se compruebe la existencia de una infracción que esté perseguida por las leyes, se procederá a su puesta en conocimiento a las autoridades. La comisión del supuesto hecho delictivo legitima a HACCE a tomar medidas disciplinarias contra quien proceda, incluyendo el despido, aplicando en todo momento o previsto en el Estatuto General de los Trabajadores, el Convenio Colectivo o el Contrato Laboral suscrito. Asimismo, podrá ser objeto de régimen disciplinario la no información de una infracción, teniendo conocimiento de ella. Para el caso en que esto se produzca, se prevén las siguientes sanciones, en función de la gravedad del hecho incumplidor o delictivo:

1. Para las infracciones más graves, las cuales habrán de ser necesariamente constitutivas de delito, así como para las infracciones del deber específico de poner el conocimiento del órgano en control los incumplimientos que se pudieran haber detectado, se podrá suspender, cautelarmente, el empleo al trabajador investigado mediante la concesión de una licencia retributiva durante el tiempo de tramitación del expediente de investigación interna, con la finalidad de no entorpecer las labores de indagación de la empresa o del Responsable de cumplimiento normativo al objeto de recabar pruebas o evidencias de la eventual infracción, o incluso acordar el despido. Todo ello según lo que considere el Responsable del órgano de decisión en función de la gravedad del asunto y respetando siempre la normativa aplicable.
2. Para las infracciones menos graves, se podrá amonestar al responsable con un apercibimiento o mediante una sanción disciplinaria de carácter laboral. Todo ello según lo que considere el Responsable del órgano de decisión en función de la gravedad del asunto y respetando siempre la normativa aplicable. Estas actuaciones serán, en última instancia, una de las pruebas fehacientes del compromiso de HACCE con el cumplimiento normativo y la prevención de delitos.

10. ENTRADA EN VIGOR:

La presente actualización del Protocolo de Prevención Penal firmado en fecha 31 de mayo de 2024, entrará en vigor el mismo día de la fecha de su firma.

1. ANEXOS

- 1. ANEXO I: Plan de Prevención de Riesgos Laborales**
- 2. ANEXO II: Informe de Evaluación de Riesgos 2023**
- 3. ANEXO III y IV: Planificación de la Acción Preventiva**
- 4. ANEXO VII: Plan de igualdad**
- 5. ANEXO VIII: Plan de Acciones de igualdad**
- 6. ANEXO IX: Protocolo de Prevención del Acoso**