

¿Qué es la denuncia de irregularidades?

La denuncia de irregularidades se produce cuando un trabajador plantea una preocupación o revela información relacionada con irregularidades, prácticas ilegales o conductas poco éticas de las que ha tenido conocimiento a través del trabajo.

Nuestra política de denuncia de irregularidades pretende animar y permitir a los trabajadores plantear sus preocupaciones dentro de nuestro lugar de trabajo en lugar de pasar por alto un problema o "soplar el silbato" externamente. En virtud de esta política, un trabajador tiene derecho a plantear sus preocupaciones o revelar información sin temor a ser penalizado o amenazado con un trato menos favorable, discriminación o desventaja.

Nuestro compromiso

Esta organización se compromete a mantener una cultura abierta con los más altos niveles de honestidad y responsabilidad en la que nuestros trabajadores puedan comunicar cualquier preocupación de forma confidencial.

¿A quién se aplica esta política?

Esta política se aplica a todos nuestros trabajadores, incluidos nuestros empleados de todos los niveles.

Es importante tener en cuenta que si tiene alguna preocupación en relación con su propio empleo o circunstancias personales en el lugar de trabajo, deberá tratarla a través de nuestro Procedimiento de Quejas. Del mismo modo, los problemas relacionados con las relaciones en el lugar de trabajo deben tratarse a través de nuestra política de acoso e intimidación.

También es importante señalar que esta política no sustituye a ningún requisito legal de información o divulgación. En caso de que existan requisitos y procedimientos legales de información, éstos deberán cumplirse íntegramente.

Objetivos de la política

- Animarle a sentirse confiado y seguro a la hora de plantear sus preocupaciones y revelar información;
- Ofrecerle vías para plantear sus preocupaciones de forma confidencial y recibir información sobre las medidas adoptadas;
- Garantizar que, en la medida de lo posible, reciba una respuesta a sus preocupaciones y a la información revelada;
- Garantizarle la protección frente a sanciones o amenazas de sanciones.

¿Qué tipo de preocupaciones pueden plantearse?

Una preocupación o comunicación debe referirse a una irregularidad relevante, como un posible fraude, delito, peligro o incumplimiento de una obligación legal de la que haya tenido conocimiento en relación con su empleo y sobre la que tenga una convicción razonable de que se ha cometido una irregularidad.

Algunos ejemplos de lo que debe notificarse son los siguientes

Los empleados deben comunicar cualquier información que demuestre que se ha producido o es probable que se produzca alguno de los siguientes hechos:

- La comisión de un delito penal.
- Cualquier acto que entre en conflicto con las normas éticas y profesionales previstas en el Código Ético de la empresa.
- Facilitar o hacer la vista gorda ante comportamientos ilegales o poco éticos por parte de empleados o administradores.
- Cometer o facilitar el blanqueo de dinero o la financiación del terrorismo.
- Incumplimiento de las obligaciones legales o de supervisión.
- Cometer, facilitar o hacer la vista gorda ante la evasión fiscal por parte de empleados, gestores o socios comerciales.
- Posible fraude, soborno o corrupción.
- Prácticas contables falsas o engañosas.
- Utilización de ADH Hotel Group en beneficio propio o de un amigo o familiar.
- Negligencia o abuso de posición, incluyendo actuar bajo conflictos de intereses.
- Represalias contra un denunciante.
- Prácticas que pongan en riesgo a los empleados, prácticas inseguras.
- Acciones que puedan poner a los empleados en riesgo de colusión.
- La ocultación deliberada de cualquiera de los anteriores.
- Otras conductas poco éticas.

¿Qué tipo de preocupaciones no deben plantearse en el marco de este procedimiento?

Una preocupación personal, por ejemplo una queja sobre su propio contrato de trabajo, no se consideraría una denuncia de irregularidades y se tramitaría más adecuadamente a través de nuestro Procedimiento de Quejas.

Garantías y sanciones

Un trabajador que haga una revelación y tenga una creencia razonable de que se ha cometido una infracción no será penalizado por esta organización, incluso si las preocupaciones o la revelación resultan ser infundadas.

La penalización incluye la suspensión/despido, medidas disciplinarias, descenso de categoría, discriminación, amenazas u otro trato desfavorable derivado de plantear una preocupación o hacer una revelación sobre la base de una creencia razonable para hacerlo. Si cree que está siendo objeto de penalización por haber revelado información en el marco de este procedimiento, debe informar inmediatamente al Director General de ADH Hoteles.

Los trabajadores que penalicen o tomen represalias contra quienes hayan planteado inquietudes en virtud de esta política serán objeto de medidas disciplinarias.

No se espera que los trabajadores demuestren la veracidad de una acusación. Sin embargo, deben tener una convicción razonable de que su preocupación está justificada. Debe tenerse en cuenta que podrán adoptarse las medidas disciplinarias oportunas contra cualquier trabajador que se demuestre que ha planteado una preocupación o una denuncia con mala intención.

Confidencialidad

Esta organización se compromete a proteger la identidad del trabajador que plantea una preocupación y garantiza que las revelaciones pertinentes se traten de forma confidencial. La atención se centrará en la infracción y no en la persona que la revela.

Sin embargo, hay circunstancias, tal como se indica en la Ley, en las que no se puede mantener la confidencialidad, especialmente en una situación en la que el trabajador está participando en una investigación sobre el asunto revelado. En tal caso, haremos todo lo posible por informar al trabajador de que su identidad puede ser revelada.

Plantear una preocupación de forma anónima

Se puede plantear una preocupación de forma anónima. Sin embargo, en la práctica puede resultar difícil investigarla. Animamos a los trabajadores a que pongan su nombre a las alegaciones, garantizándoles la confidencialidad en la medida de lo posible, con el fin de facilitar un seguimiento adecuado. Esto nos facilitará la evaluación de la denuncia y la adopción de las medidas oportunas, incluida una investigación si fuera necesario.

Procedimiento

Plantear un problema

¿A quién debe plantear su preocupación?

Como primer paso, debe plantear sus preocupaciones al Director General de ADH. Sin embargo, si no desea utilizar esta vía, por ejemplo debido a la gravedad y sensibilidad de los temas en cuestión, debe dirigirse a la alta dirección de ADH Hotel Group.

Cómo plantear una preocupación

Las preocupaciones pueden plantearse por escrito a la dirección de correo conecta@adhoteles.com. Le pediremos que nos explique los antecedentes y la historia del problema y que nos facilite, en la medida de lo posible, los detalles pertinentes, como fechas, secuencia de los hechos y descripción de las circunstancias.

Cuanto antes exprese su preocupación, más fácil nos resultará tratar el asunto con rapidez.

Una vez que nos haya planteado su preocupación, concertaremos una reunión para tratar el asunto con usted de forma estrictamente confidencial. Tendremos que aclarar en este punto si la preocupación es apropiada para este procedimiento o es un asunto más apropiado para nuestros otros procedimientos, por ejemplo nuestros procedimientos de Quejas o de Dignidad en el lugar de trabajo. Puede elegir si desea o no ir acompañado de un colega o de un representante sindical. En lo que respecta a la confidencialidad, es importante que haya conciencia de respetar la información sensible de la empresa, que, aunque no esté relacionada con la revelación, puede ser revelada en el curso de un proceso de consulta o investigación.

Cómo trataremos su revelación

Una vez que nos hayamos reunido con usted en relación con su preocupación y hayamos aclarado que el asunto es de hecho apropiado para este procedimiento, llevaremos a cabo una evaluación inicial para examinar qué medidas debemos tomar para tratar el asunto. Esto puede implicar simplemente aclarar ciertos asuntos, aclarar malentendidos o resolver el asunto mediante una acción acordada sin necesidad de una investigación.

Si, tras la evaluación inicial, llegamos a la conclusión de que existen motivos de preocupación que no pueden tratarse en este punto, realizaremos una investigación que se llevará a cabo de forma justa y objetiva. La forma y el alcance de la investigación dependerán del objeto de la denuncia.

A la luz de la gravedad de los asuntos planteados, las denuncias podrán remitirse inmediatamente a las autoridades competentes. Del mismo modo, si se requiere una acción urgente (por ejemplo, para eliminar un peligro para la salud y la seguridad), esta acción se llevará a cabo.

Es importante para nosotros que usted se sienta seguro de que las revelaciones que haga en virtud de esta política se toman en serio y que se le mantiene informado de las medidas que estamos tomando en respuesta a su revelación. A este respecto, nos comprometemos a comunicarnos con usted de la siguiente manera:

- Acusaremos recibo de su comunicación y organizaremos una reunión con usted según lo indicado anteriormente;
- Le informaremos de cómo nos proponemos investigar el asunto y le mantendremos informado de las acciones, cuando sea posible, a ese respecto, incluido el resultado de cualquier investigación y, si fuera el caso, por qué no se llevará a cabo ninguna otra investigación. Sin embargo, es importante tener en cuenta que a veces la necesidad de confidencialidad y las consideraciones legales pueden impedirnos darle detalles específicos de una investigación.
- Le informaremos de los plazos probables de cada uno de los pasos que se den, pero en cualquier caso nos comprometemos a tratar el asunto lo más rápidamente posible.

Es posible que en el curso de una investigación se le pida que aclare ciertas cuestiones. Para maximizar la confidencialidad, esta reunión puede celebrarse fuera de las instalaciones y usted puede elegir si desea o no ir acompañado de un colega o de un representante sindical.

Cuando se plantee una preocupación o se haga una revelación de conformidad con esta política, pero la alegación no sea confirmada posteriormente por una investigación, no se tomará ninguna medida contra el trabajador que haga la revelación y el trabajador estará protegido contra cualquier penalización. Es importante tener en cuenta que si se descubre que una denuncia infundada se ha hecho con mala intención, podrán adoptarse medidas disciplinarias.

Cómo llevar el asunto más lejos

El objetivo de esta política es proporcionar una vía dentro de este lugar de trabajo para tratar las preocupaciones o revelaciones relativas a irregularidades. Confiamos en que los asuntos puedan tratarse "internamente" y animamos encarecidamente a los trabajadores a que informen internamente de tales preocupaciones.

Reconocemos que puede haber circunstancias en las que un empleado quiera hacer una revelación externamente, y la legislación que regula las revelaciones -la Ley de Revelaciones Protegidas de 2014- prevé una serie de vías a este respecto.

No obstante, es importante tener en cuenta que, si bien solo es necesario tener una convicción razonable de que se está cometiendo un delito para realizar una revelación interna, si se está considerando la posibilidad de realizar una revelación externa, se aplican obligaciones diferentes y potencialmente más onerosas en función de a quién se realice la revelación.

Comunicación, supervisión y revisión

Esta política se comunicará según proceda y será objeto de seguimiento y revisión periódicos en consulta con nuestro personal y sus representantes.

Aprobada en Madrid, a 16 de Noviembre de 2022



Carlos Martins
CEO de ADH HOTELS & RESORTS