

Proceso/ Subproceso responsable del documento:		Cumplimiento	
Aprobación del documento:		Acta de Comité SGI No. 22-2024 Versión No. 00 Fecha: 30/10/2024	
	Nombre	Cargo	Proceso / Subproceso
Preparada por:	José Camposano	Oficial de Cumplimiento	Cumplimiento
Revisada por:	Nombre	Cargo	Proceso / Subproceso
	José Camposano	Oficial de Cumplimiento	Cumplimiento

1. OBJETO

Establecer un marco de actuación, a través del cual se brinde protección y prevención de represalias en contra de un colaborador, contratista, proveedor o cualquier parte interesada que denuncie hechos que vayan en contravía de la ética, la legalidad, la transparencia y, en general, de nuestro valor corporativo de INTEGRIDAD, y que lo haga a través de los diferentes canales dispuestos por las filiales del GEB en Guatemala para este fin, rechazando y no tolerando cualquier práctica que vaya en contra del objeto de la presente guía.

2. ALCANCE

Las filiales del GEB en Guatemala, en adelante “las filiales” buscan fortalecer las posturas y compromisos de no represalias al denunciante de buena fe, generando así confianza y seguridad a las diferentes partes interesadas frente a la importancia de la denuncia y su gestión en las filiales, promoviendo la comunicación de estos hechos basándonos en una cultura de integridad y reporte.

3. SIGLAS

3.1 APP: El término app es una abreviatura de la voz inglesa application y tiende a utilizarse para referirse a una aplicación informática para dispositivos móviles y tabletas. No obstante, cabe señalar que la palabra app también puede referirse a una app web, aunque su uso, fuera de ambientes informáticos, sea menos común.

4. DEFINICIONES

4.1 Cultura ética: Es el compromiso real de la alta dirección del Grupo Energía Bogotá S.A. ESP, que ha sido aceptado y asumido por todos sus colaboradores, para hacer lo correcto, respetar la ley y los derechos de los demás.

4.2 Diagnóstico de la cultura ética: Es el proceso de reconocimiento, análisis y evaluación de la cultura ética para determinar sus tendencias, y realizar un cierre de brechas mediante una encuesta.

4.3 Canal Ético: El Canal Ético es un mecanismo que tiene por objeto prevenir, detectar, investigar y remediar cualquier evento de fraude o corrupción, acto ilegal o cualquier conducta indebida que represente un perjuicio para las filiales. Asimismo, se puede acudir al Canal Ético para realizar consultas y solicitar aclaraciones sobre dilemas éticos.

4.4 Colaborador: Persona contratada bajo la nómina de Transportadora de Energía de Centroamérica, S.A, que posee contrato ya sea a través de contrato a término fijo o definido y que puede participar/aplicar en reclutamiento interno dentro de la compañía.

4.5 Comité de Ética y Cumplimiento: El Comité de Ética tiene por objeto contribuir al cumplimiento y fortalecimiento de los estándares de comportamiento ético promulgados en el “CUM-M-CE-001 Código de Ética y Conducta de colaboradores” y “CUM-M-CE-002 Código de Ética y Conducta de proveedores y contratistas”, así como propender por el desarrollo de acciones coordinadas frente al fraude o corrupción de acuerdo con la “CUM-PO-AS-001 Política de Ética Empresarial, Anticorrupción y Antisoborno” y el “CUM-M-CE-003 Manual de Usuario del Canal Ético”, a través del desarrollo de sus funciones.

- 4.6 Confidencialidad:** seguridad de que la información está disponible solamente para el personal autorizado; se parte de que el personal hace un manejo prudente y una utilización estricta relacionada únicamente con las responsabilidades del cargo.
- 4.7 Contratista:** persona natural, persona jurídica, consorcio, unión temporal u otro tipo de forma asociativa, con quien se celebra un contrato u orden de servicio.
- 4.8 Complicidad:** es la participación indirecta o secundaria en la realización de un acto, generalmente ilícito o moralmente cuestionable. Implica colaboración, apoyo o consentimiento a través de la acción u omisión, que facilita o permite la ejecución de dicho acto. En un contexto legal, la complicidad se refiere a la implicación de una persona que, sin ser el autor principal, contribuye de alguna manera al delito. En un sentido más amplio, puede referirse a la relación de connivencia entre individuos que comparten una causa común, ya sea positiva o negativa.
- 4.9 Medida de Protección:** se refiere a un conjunto de acciones implementadas por una organización para garantizar la seguridad, confidencialidad y no represalia hacia las personas que, de buena fe, reportan actividades ilícitas, conductas inapropiadas o incumplimientos éticos. Estas medidas buscan crear un entorno seguro en el que los denunciantes puedan compartir información sin temor a represalias, como despidos, degradaciones, hostigamiento o cualquier otro tipo de sanción.

5. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

5.1 Confidencialidad y Anonimato

La identidad de la persona que usa nuestro canal ético tendrá la consideración de información confidencial, no pudiendo adoptarse ninguna medida disciplinaria, directa o indirecta, por el hecho de la denuncia de buena fe o bajo la creencia de una duda razonable, sin perjuicio de los derechos que correspondan, conforme a lo establecido en el “CUM-M-CE-001 Código de Ética y Conducta de Colaboradores” y el “CUM-M-CE-002 Código de Ética y Conducta de Proveedores y Contratistas” a los denunciados.

Para asegurar su total protección, las partes interesadas de las filiales, internos o externos, pueden realizar denuncias sobre una falta antiética y/o ilegal a través de nuestros canales:

1. Por medio de la página web: www.conectagt.com (Sección Programa de Ética y Cumplimiento).
2. Por medio de la línea telefónica gratuita para Guatemala (1-800-8350-428) y/o (+502 2378-4852).
3. Vía correo electrónico: canaleticogeb@ethicsglobal.com

Hasta tanto se resuelva la investigación de una denuncia e incluso después, se adoptarán las medidas apropiadas que permitan salvaguardar los intereses de las personas que aportan información o cooperan en una investigación, asegurando su confidencialidad y anonimato, esto último en caso de aplicar.

Las filiales le otorgan una alta prioridad a mantener la confidencialidad de la información que maneja. Por ello, protegen dicha información mediante resguardos físicos y electrónicos, los cuales van en línea con las disposiciones de Seguridad de la información establecidas en el “GTI-M-GT-001 Manual de Seguridad de la Información y Ciberseguridad” de las filiales.

En las filiales resguardamos la información personal almacenada de acuerdo con nuestra “CUM-PO-DP-001 Política de Tratamiento de Datos Personales”. Adicionalmente, las filiales garantizan que el canal ético dispone de las opciones suficientes para que los denunciantes puedan interponer las denuncias respectivas de forma anónima, sin solicitar información alguna relacionada con su identidad o que permita identificarlos fácilmente, garantizando que, en caso de que el denunciante de buena fe así lo decida, no se realizarán pesquisas pertinentes para lograr su identificación.

5.1.1 No Complicidad

Como parte del fomento a las Buenas Prácticas y al fortalecimiento de la Cultura de legalidad, ética y transparencia en las filiales se dictan lineamientos de no complicidad en torno a todo aquello que vulnere la filosofía de la organización, sus lineamientos, normas, reglamentos y nuestro “CUM-M-CE-001 Código de Ética y conducta de Colaboradores” y “CUM-M-CE-002 Código de Ética y Conducta de Proveedores y Contratistas”.

Existen tres tipos de complicidad:

- Complicidad directa: Cuando alguien proporciona o facilita bienes, servicios, acciones que sabe serán utilizados en contra de los principios establecidos por las filiales.
- Complicidad beneficiosa: Cuando alguien se beneficia de las conductas no éticas cometidas por otra persona u organización, incluso si no les ayudó a cometerlas.
- Complicidad silenciosa: cuando las personas que conforman a la organización permanecen calladas o no participativas frente a la ocurrencia de conductas no éticas dentro de las filiales.

Lo complicidad va en contravía de las disposiciones de las filiales en materia de ética y cumplimiento, razón por la cual también se podrán definir sanciones o medidas correctivas en caso de identificar situaciones como las arriba mencionadas.

En las filiales, bajo ningún motivo, será permitida la cooperación en la ejecución de conductas no éticas o ilegales que afecten a las filiales

No obstante, en el caso que una persona que haga parte de una situación antiética o ilegal llegara a denunciar tal situación, será considerado como un atenuante en la posible sanción que conlleve el resultado de la investigación, garantizando el debido proceso y derecho de defensa.

5.1.2 Protección contra Represalias

Como parte de su permanente objetivo por promover una cultura de legalidad ética y transparencia y consolidar un ambiente de control; las filiales aseguran que todos tienen libre acceso al uso de todos los recursos disponibles para denunciar los hechos antiéticos o ilegales, sin limitaciones o temor a represalias.

Por lo tanto, esta guía busca reforzar las disposiciones vigentes que prohíben tomar represalias por denunciar conductas que van en contravía de las disposiciones, lineamientos, procedimientos, manuales y/o guías definidos por las filiales en materia de ética y cumplimiento. Esta guía está dirigida a proteger a las personas que trabajan en las filiales y/o a quienes denuncian de buena fe una preocupación de orden ético y/o legal, una actividad inadecuada, la sospecha de que se han cometido actos indebidos o por participar en una investigación.

Cualquier persona que tenga una preocupación legítima en este sentido debe tener la libertad de plantearla sin miedo, y debe sentirse segura de que su cooperación y asistencia al denunciar sus sospechas de actos indebidos o ilegales no generarán represalias que afecten las condiciones de empleo, seguridad física, psicológica o legal, las relaciones de trabajo, la categoría profesional o las perspectivas de carrera.

Con ocasión a dicha postura, está expresamente prohibido a todas las partes interesadas de SGAS tomar cualquier tipo de represalia, directa o indirecta, contra una persona que denuncie de buena fe, así mismo, no se tolerará el acoso laboral como método para ejercer presión sobre un colaborador o contratista que realice una denuncia o coopere en una investigación.

En virtud de esta guía, los contratistas, proveedores, colaboradores y/o cualquier parte interesada de las filiales que denuncien de buena fe presuntos actos indebidos o ilegales en el que estén implicados personas naturales o jurídicas que tengan algún relacionamiento de cualquier índole con las filiales, o quienes cooperen en una investigación, también estarán protegidos, en la medida de lo posible, de las represalias que se puedan presentar en su contra por este hecho.

Los actos de represalia constituyen una falta grave de conducta que darán lugar a actuaciones para la aplicación de medidas disciplinarias que se estimen pertinentes de conformidad con los reglamentos, las normas y las políticas de las filiales.

Consistente con la “CUM-PO-AS-001 Política de Ética Empresarial, Anticorrupción y Antisoborno”, ningún colaborador podrá tomar represalias, ser objeto de represalias o permitir que un grupo de personas realice o intente tomar represalias directas o indirectamente contra cualquier colaborador que realice una denuncia o reporte en cualquiera de nuestros canales de denuncias.

5.1.3 Medidas de Protección

Cuando el denunciante estime necesario una medida de protección por haber interpuesto una denuncia y estar presentando una vulneración de sus derechos o una posible represalia, debe solicitarlo en el texto de la denuncia efectuada o posteriormente en una solicitud adicional mediante el canal ético, situación que será analizada por la Dirección Corporativa de Cumplimiento del GEB, la cual evaluará la medida pertinente a aplicar de manera conjunta con el comité de ética y cumplimiento, en el menor tiempo posible, garantizando siempre su confidencialidad.

En las filiales las medidas de protección que se tienen establecidas son las siguientes:

- **Medidas de protección preventivas**

- Gestión y consolidación de una cultura de la legalidad, ética y transparencia.
- Canal ético administrado por un tercero independiente y objetivo.
- Garantías de confidencialidad y anonimato de la denuncia y del denunciante.
- Protección de los datos personales relacionados en la denuncia.
- Gestión documental aplicada a los informes de investigación y denuncias.
- Comité de cultura justa, promociones y asuntos laborales.

- **Medidas de protección activas**

Las posibles medidas de protección activas a aplicar a los denunciantes, entre otras, se pueden presentar las siguientes:

- Protección laboral: Buscan asegurar el bienestar del trabajador, buscando que su desempeño profesional no se vea truncado en función de la denuncia presentada, tales como, traslados provisionales ya sea de cargo, área, sede, o ubicación física o geográfica, supervisión diferente, licencias o permisos remunerados o no.
- Protección física con las autoridades: Tienen como objetivo salvaguardar la vida o la integridad física y personal del denunciante o cooperante en caso de que estos vean comprometidas su integridad personal.
- Apoyo o asesoramiento legal: Orientación sobre el deber de denuncia o mecanismos de actuación ante un posible proceso judicial derivado de la denuncia instaurada.
- Apoyo y/u orientación emocional o psicológica: Promueven el bienestar personal y equilibrio del denunciante cuando este se vea comprometido a raíz de la denuncia instaurada.

5.2 Uso incorrecto del Canal Ético

El canal ético no podrá ser utilizado de forma indebida, como una herramienta para generar calumnias, denunciar acciones con dolo, o con la intención de generar algún beneficio propio.

El uso del canal ético deberá acatarse a las conductas no éticas que se han señalado a lo largo de la guía, el “CUM-M-CE-001 Código de Ética y Conducta de Colaboradores y “CUM-M-CE-002 Código de Ética y Conducta de Proveedores y Contratistas” y que se denuncien de buena fe.

5.2.1 Derechos de los denunciantes de buena fe

- A que se le conserve y garantice el anonimato, en caso de aplicar.
- Que la información sea tratada con la más estricta confidencialidad y reserva.
- Que se de atención, gestión y análisis a la denuncia efectuada.
- A recibir respuesta sobre la denuncia efectuada cuando así se requiera.
- Que no sea objeto de represalias por ningún administrador, directivo, jefe inmediato o colaborador de la organización.
- Que se le brinden medidas de protección cuando así se estimen pertinentes, tales como las laborales, de seguridad física, legales, psicológicas, entre otras.
- Que en caso de sufrir represalias las mismas sean tratadas como una falta disciplinaria grave y por lo tanto se inicien los procesos disciplinarios correspondientes.

5.2.2 Deberes de los denunciantes de buena fe

- Guardar estricta confidencialidad y reserva con la información reportada y/o requerimientos, diligencias efectuadas durante el proceso de investigación y análisis, así como con la respuesta emitida cuando este aplique.

- No reportar los mismos hechos ante instancias diferentes, con el fin de garantizar la confidencialidad y anonimato. Por esto, se requiere que únicamente se reporte por los medios establecidos por la Dirección Corporativa de Cumplimiento del GEB.
- Reportar de manera clara, detallada, completa y veraz la información asociada a un hecho objeto de denuncia, de manera inmediata cuando lo detecte, escuche u observe.
- Anexar los documentos que sirvan como soportes para los hechos objeto de denuncia e investigación.
- Prestar el apoyo requerido cuando así se estime para el establecimiento y esclarecimiento de los hechos.

5.3 Sanciones

Toda conducta en la que se incurra y que no esté permitida en las filiales, será motivo de sanción conforme a las políticas internas y el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) (E), de las filiales.

Cualquier conducta contraria a lo especificado en esta guía se considerará como contravención a las responsabilidades asignadas al empleado. No son aceptables las acciones ilícitas o no éticas, así como las conductas inadecuadas o inapropiadas de toda aquella persona que actúe en nombre de las filiales

Cualquier tipo de represalia es catalogada como una falta grave, vulnerando el “CUM-M-CE-001 código de ética y conducta de colaboradores”, razón por la cual se activarán los procesos internos disciplinarios correspondientes, garantizando el debido proceso.

6. DOCUMENTOS RELACIONADOS

No.	Tipo de Documento	Código del documento	Nombre del documento
1	Política	CUM-PO-DP-001	Política de Tratamiento de Datos Personales
2	Manual	CUM-M-CE-001	Código de Ética y Conducta de colaboradores
3	Manual	CUM-M-CE-002	Código de Ética y Conducta de Proveedores y Contratistas
4	Documento externo	E	Reglamento Interno de Trabajo (RIT)
5	Manual	CUM-M-CE-003	Manual de Usuario de Canal Ético
6	Política	CUM-PO-AS-001	Política de Ética Empresarial, Anticorrupción y Antisoborno
7	Manual	GTI-M-GT-001	Manual de Seguridad de la Información y Ciberseguridad

7. CONTROL DE CAMBIOS

Referencia	Número	Descripción del cambio
CUM-G-CE-001 Guía para la protección al denunciante Versión: 00	1	<p>*Se sustituye la mención del documento externo “Manual interno de administración canal ético (E)” por el documento interno “CUM-M-CE-003 Manual de Usuario de Canal Ético”</p> <p>*Se sustituye la mención de: Código de Ética y Conducta (interno) (E), Código de ética y conducta de Proveedores y contratistas (E), por: “CUM-M-CE-001 Código de Ética y Conducta de Colaboradores” y “CUM-M-CE-002 Código de Ética y Conducta de Proveedores y Contratistas”</p> <p>*Se sustituye la mención de “la compañía” y “Transportadora de Energía de Centroamérica” por “las filiales del GEB en Guatemala” atendiendo las actividades de la gestión de cambio GC#42</p> <p>*Se actualiza el código de la Política de Tratamiento de Datos Personales, pasa de ser “ADI-PO-AL-003” a ser “CUM-PO-DP-001”</p> <p>*Se sustituye la mención de la “CUM-PO-CI-001 Política de Control Interno y Prevención del Fraude y la Corrupción” por la CUM-PO-AS-001 Política de Ética Empresarial, Anticorrupción y Antisoborno”.</p> <p>*Por la GC#43, se eliminan los códigos GAB-F-GA-013 y GAB-F-AO-001, los cuales ya no se encuentran vigentes.</p>