

ÍNDICE

- 1.- Introducción
- 2.- Objetivos
- 3.- Independencia de CECAP
- 4.- Ámbito de aplicación
 - 4.1. Cargos directivos
 - 4.2. Asociados
 - 4.3. Personal técnico
 - 4.4. Cumplimiento
 - 4.5. Difusión
- 5.- Criterios y principios de conducta
 - 5.1. Respeto por las personas
 - 5.2. Principios de Transparencia y Honestidad
 - 5.3. Lealtad institucional y dedicación a la organización
- 6.- Compromisos de aplicación a cargos directivos, asociados y personal técnico, en su relación con CECAP
 - 6.1. Confidencialidad e información a terceros
 - 6.2. Incompatibilidades
 - 6.3. Conflicto de intereses
 - 6.4. Regalos
 - 6.5. Relaciones comerciales
 - 6.6. Imagen y reputación corporativa
 - 6.7. La sociedad
 - 6.8. Política social y corporativa
 - 6.8.1. Ambiente laboral
 - 6.8.2. Seguridad laboral y medio ambiente
 - 6.8.3. Utilización de los recursos
 - 6.8.4. No discriminación e igualdad de oportunidades
7. Régimen económico

8. Relación entre los asociados a CECAP y obligaciones de los mismos
 - 8.1. Conflictos de intereses entre los asociados a CECAP
 - 8.2. Régimen sancionador
9. Entrada en vigor y vigencia

Código Ético de CECAP: CONDUCTAS OBLIGATORIAS, ÓPTIMAS, DESEABLES Y PROHIBIDAS

1. - INTRODUCCIÓN

El presente CÓDIGO ÉTICO DE CECAP actualiza el ya publicado por la Confederación Española de Empresas de Formación en febrero de 2003, en especial, en los valores y pautas que deben guiar los comportamientos de las personas vinculadas a CECAP.

Con el paso del tiempo, creemos necesaria la renovación, considerando que son claves la integridad y honestidad de la organización en las distintas relaciones e interrelaciones de los diferentes agentes, ya sea internamente, como de cara al exterior.

Destacamos como principios fundamentales del presente CÓDIGO ÉTICO los siguientes:

- Principio de respeto a la persona.
- Principio de honestidad.
- Principio de veracidad.
- Principio de intimidad.
- Principio de fidelidad.

2.- OBJETIVOS

El CÓDIGO ÉTICO DE CECAP establece las normas de conducta y obligaciones que deben respetar los miembros de los órganos de gobierno y en general toda la organización incluidos sus asociados, tanto en sus relaciones internas como hacia el exterior de la organización.

El CÓDIGO ÉTICO DE CECAP es un elemento fundamental para garantizar que las actividades que se desarrollan vinculadas a nuestra organización, se rijan con los principios de la máxima integridad y honestidad.

3.- INDEPENDENCIA DE CECAP

De acuerdo a sus estatutos, la Confederación goza de personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar para el cumplimiento de

sus fines, y como organización, se declara independiente de ideologías y de partidos políticos.

4.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

4.1. Cargos directivos

Se entiende por cargos directivos de CECAP aquellas personas que ostentan puestos de representación de carácter político e institucional en la Confederación.

Se engloban como cargos directivos los siguientes:

- Comité Ejecutivo de CECAP: Presidente, Vicepresidentes, Tesorero y Secretario.
- Directiva Confederal de CECAP: Presidentes/as de las distintas organizaciones territoriales y sectoriales miembro.
- Censores de cuentas.
- Comisiones de CECAP: Presidentes/as/ Coordinadores de las comisiones de CECAP.
- Consejo Interprovincial: Coordinador/a del Consejo Interprovincial de CECAP.

Los cargos directivos de CECAP, además de cumplir con las pautas establecidas en el presente CÓDIGO ÉTICO, velarán por el cumplimiento del mismo allí donde desarrollen su actividad profesional.

Las personas afectadas por el presente CÓDIGO ÉTICO evitarán cualquier conducta que pueda perjudicar a CECAP o afectar de manera negativa a los intereses de la Confederación y de sus asociados.

4.2. Asociados

Son miembros de pleno derecho de CECAP, las organizaciones territoriales y/o sectoriales dedicadas a la formación, que soliciten su incorporación a CECAP y cumplan con lo establecido en los estatutos de la Confederación.

A su vez, son socios de CECAP, aquellas empresas legalmente establecidas cuya actividad principal sea la formación y enseñanza no

reglada y se encuentren integradas en organizaciones territoriales y/o sectoriales adheridas a la Confederación.

Todos los centros asociados a CECAP se comprometen a mantener entre ellos, así como con los distintos agentes públicos e instituciones con las que mantengan relaciones, y en general con la sociedad, un comportamiento basado en la integridad, veracidad, y respeto al prestigio profesional.

Asimismo, los centros asociados realizarán su labor profesional y la prestación de sus servicios, en especial de cara a sus alumnos/as y clientes, con un comportamiento ejemplar, basado en la honestidad, la cortesía y comprometido con la ética profesional y la calidad en los servicios prestados.

4.3. Personal técnico

Se entiende como personal técnico de CECAP aquellas personas que presten para la Confederación servicios profesionales y que desempeñan el desarrollo del trabajo diario de la Confederación.

El personal técnico de CECAP cumplirá las pautas de comportamiento del presente CÓDIGO ÉTICO así como aquellas que se establezcan en la normativa laboral aplicable.

4.4. Cumplimiento

Las personas afectadas están obligadas a conocer y cumplir este código, con el respeto a los criterios y principios que contiene. Dicho cumplimiento será valorado por el Comité Ejecutivo de CECAP, que podrá establecer a su vez un órgano competente o comisión deontológica para que vele por su cumplimiento.

El desarrollo, actualización o valoración de los determinados comportamientos será competencia de dicho órgano, que decidirá en cada caso trasladando la decisión al interesado.

4.5. Difusión

El Comité Ejecutivo de CECAP se compromete a comunicar y difundir el presente Código Ético entre todos los miembros de la asociación con el fin de su conocimiento para su posterior cumplimiento.

5.- PRINCIPIOS DE CONDUCTA

5.1. Respeto por las personas

El presente CÓDIGO ÉTICO promueve como uno de los principios básicos de comportamiento el respeto a las personas. Así pues será indispensable que en las relaciones personales y profesionales vinculadas a CECAP, prevalezcan las normas básicas de educación y prime la cordialidad y la cortesía.

Las comunicaciones ya sean verbales o por escrito, se realizarán en una clave de respeto y consideración hacia el interlocutor, utilizando un lenguaje adecuado en cada caso (ya sea formal o más coloquial) y evitando utilizar palabras despectivas, amenazadoras, groseras o insultos, y por supuesto, con un volumen adecuado.

Las relaciones profesionales entre el personal técnico de CECAP, directivos y asociados, se realizan constantemente en el desarrollo del trabajo diario y la labor profesional entre los diferentes agentes vinculados a CECAP, lo que significa que el respeto a la persona es la máxima prioridad para que dichas relaciones sean fructíferas.

CECAP establece como conductas prohibidas tanto en directivos, personal técnico y asociados en el marco de sus relaciones con la Confederación, aquellas que manifiesten acoso sexual o psicológico, el abuso de autoridad, amenazas explícitas o implícitas y agresiones físicas o verbales.

El respeto integral a la persona nos lleva a considerar a cada persona de acuerdo a sus necesidades y particularidades, aplicando en el trato profesional principios de no discriminación por razón de sexo, nacionalidad, religión, edad, cargo, u opción política.

El respeto integral a la persona se manifiesta en todo caso por proporcionar un equilibrio entre la vida profesional y personal de las personas vinculadas a CECAP, respetando en todo caso los periodos de descanso y facilitando el cuidado de la familia.

5.2. Principios de Transparencia y Honestidad

El personal técnico y los cargos directivos de la Confederación mantendrán una actitud honesta en la realización de su labor

profesional, no ocultando informaciones y realizando su trabajo con dirigencia y seriedad, y en todo caso de acuerdo a la legislación y a las normas vigentes.

El funcionamiento habitual de CECAP se regirá por un principio de transparencia en la gestión de la actividad de la Confederación.

Periódicamente, se convocaran a los órganos colectivos, ya sea a través de la Directiva Confederal, Consejo Interprovincial, Comisiones o en las Asambleas de socios oportunas, en las que se trasladará a todos/as los asistentes, vinculados a CECAP, información fiel de la situación de la Confederación.

Toda la información relativa a datos económicos será auditada anualmente y de acuerdo a los estatutos se realizará la censura de las cuentas por tres censores elegidos en Asamblea Confederal.

Por parte de los asociados, se pide asimismo honestidad y seriedad en el pago de las cuotas establecidas en los plazos acordados.

5.3. Lealtad institucional y dedicación a la organización

Los cargos directivos así como el personal técnico evitarán descalificaciones en el seno de la Confederación, prestando el máximo de dedicación en la medida de sus posibilidades y realizando un servicio óptimo para con la Confederación y sus asociados en su actividad diaria.

La lealtad a CECAP no significa en ningún caso minorar la libertad de expresión para los asociados, que podrán expresar libremente sus opiniones en los órganos establecidos en los Estatutos de la Confederación, siempre con respeto hacia los demás asociados y personal, y teniendo en cuenta en todo caso las repercusiones en la misión y visión de CECAP como organización profesional así como en los demás agentes de nuestra sociedad.

Por último, señalar que no se considera lealtad institucional la ocultación o tapado de acciones ilícitas que por acción u omisión se haya tenido conocimiento en el ámbito vinculado a la Confederación.

Un comportamiento óptimo y deseable para aquellas personas que prestan servicios en la Confederación es la realización de su labor con máxima seriedad y dedicación, asumiendo los errores que pudieran

haberse cometido y prestando su empeño en su adecuada subsanación, de acuerdo siempre a la legislación vigente.

6.- COMPROMISOS DE APLICACIÓN A CARGOS DIRECTIVOS, ASOCIADOS Y PERSONAL TÉCNICO, EN SU RELACIÓN CON CECAP

6.1. Confidencialidad e información a terceros

CECAP como organización representativa de los centros y empresas de formación en España considera que la información y comunicaciones que realiza entre sus asociados son su mayor activo dentro de la organización.

Asimismo, el asesoramiento técnico y conocimientos que en el marco de la Confederación sean transmitidos revalorizan y fundamentan el "ser CECAP" como un valor a proteger y reservar internamente para sus asociados.

Por parte de los cargos directivos y personal técnico de CECAP se cumplirán todas las normas referente a la protección de datos de carácter personal ya sean de personas físicas como de los centros asociados a la Confederación.

Se considera asimismo una conducta reprobable el valerse de informaciones de la organización que puedan influenciar decisiones en provecho personal o generar beneficios o perjuicios a terceros.

6.2. Incompatibilidades

Los cargos directivos de CECAP no pueden representar a la Confederación en relaciones comerciales en las que pudieran tener algún interés personal, directo o indirecto, a expensas de la misma.

Las colaboraciones que se realicen por los cargos directivos y personal técnico de CECAP con actividades externas, de carácter personal, deben asegurar que las mismas no generen conflictos en relación a los intereses de la empresa de formación que representa.

6.3. Conflicto de intereses

Las tomas de decisiones estarán fundamentadas exclusivamente en criterios profesionales, asegurando que la posición jerárquica, la actividad y la influencia no sean utilizadas para obtener beneficios personales.

Con el propósito de evitar que se presenten conflictos entre los intereses particulares y los de la Confederación y para buscar una solución en ese caso, todas las personas con cargos directivos tienen la responsabilidad de declarar cualquier interés financiero o no financiero que pueda entrar en conflicto con los intereses de los asociados a la Confederación.

Si en algún caso la persona considera que pueda existir conflicto de intereses en el desempeño de su labor profesional se comunicará al Secretario General de CECAP para su valoración en el órgano competente en cada caso.

Ningún cargo directivo ni personal técnico de CECAP utilizará para fines propios fondos de la organización.

6.4. Regalos

Las personas que presten servicios para CECAP se abstendrán de recibir regalos, beneficios o favores que condicionen la relación comercial y empresarial con terceros. Si el importe económico es superior a 60 euros deberá informarse al Comité Ejecutivo.

CECAP es contraria a influir sobre la voluntad de personas ajenas a la Organización, para obtener algún beneficio mediante el uso de prácticas no éticas.

Los cargos directivos, personal técnico y asociados de CECAP deben actuar conforme a las leyes que sean de aplicación y, en ningún caso, podrán recurrir ni tolerar sobornos de, o hacia terceros.

Ningún miembro de la organización sujeto por este código podrá realizar, ofrecer, o recibir, de forma directa o indirecta, ningún pago en metálico, en especie o cualquier otro beneficio de ninguna clase, a/de cualquier trabajador al servicio de cualquier entidad, pública o privada, partido político o candidato a cargo público, con la intención de obtener o mantener, ilícitamente, negocios u otras ventajas.

6.5. Relaciones comerciales

Se respetará en todo caso el principio de autonomía para todos los asociados a la Confederación, de manera que cada centro o empresa de formación tenga absoluta autonomía para establecer las relaciones comerciales que considere oportunas.

Se establece, no obstante, como criterio básico para las relaciones comerciales un principio de prudencia y honestidad, y se prohíben asimismo conductas engañosas, falsedades, mala praxis y acciones ilícitas en el desarrollo de la labor profesional.

6.6. Imagen y reputación corporativa

La Confederación Española de Empresas de Formación (CECAP), lleva trabajando de manera incansable por la defensa de los intereses de las empresas de formación desde su nacimiento en el año 1984.

Durante todo este tiempo CECAP ha logrado alcanzar un lugar privilegiado como organización patronal más representativa del sector, y ser contemplado como interlocutor ampliamente válido en sus relaciones al más alto nivel institucional y político.

CECAP considera como una conducta obligada para todos los agentes vinculados a la Confederación, resaltar y preservar la imagen corporativa alcanzada por la Confederación al tiempo que se defiendan y publiciten en los distintos foros la buena reputación de la Confederación si fuese el caso.

En cuanto a las personas que en el desempeño de su labor profesional representen o intervenga en nombre de CECAP, tendrán que estar en todo caso autorizados para ello, evitando expresar opiniones personales y cuidando especialmente la difusión en redes sociales, medios de comunicación, foros, debates, jornadas, siempre que se identifiquen como empleados, altos cargos, o asociados a la Confederación.

6.7. La sociedad

Acorde con sus valores de transparencia e integridad, las relaciones con las autoridades, los organismos reguladores, las administraciones

y la sociedad en general se plantearán bajo los principios de cooperación y transparencia.

Desde CECAP se asume el compromiso de mantener un comportamiento inspirado en la autonomía, integridad, lealtad y sentido de la responsabilidad en los conflictos entre asociados y las instituciones, o con la sociedad.

6.8. Política social y corporativa

6.8.1. Ambiente laboral

En el marco del presente CÓDIGO ÉTICO se considera obligado dotar de un espacio adecuado para el óptimo desarrollo de la actividad profesional a todo el personal técnico que presta sus servicios para la Confederación.

Es un motivo de desgaste y frustración el que el ambiente de trabajo del lugar en el cual pasamos gran parte de nuestro tiempo reine el miedo a equivocarse, la desconfianza o la intimidación. Por este motivo se procurará para con el personal de la Confederación una política de dialogo, comunicación activa y de motivación y búsqueda del perfeccionamiento profesional.

La buena educación y cortesía será conducta obligada en el trato personal, sin distinciones entre puestos o niveles jerárquicos.

Actitudes cooperativas, trabajo en equipo, asertividad, empatía son aspectos deseables en un equipo de trabajo saludable y garantizará un excelente ambiente laboral, que redundará en unos servicios eficaces y más competitivos.

Los directores, gerentes y jefes desempeñan un papel principal en sus comportamientos, actuando como modelos para otros y difundiendo asimismo sus actitudes, ya sean positivas o negativas.

La excelencia profesional es una acción colectiva que dependerá tanto de la organización como del empleado, ya que cuando la persona se enfrenta a desafíos profesionales y su labor es valorada, se sentirá motivado a nuevos retos profesionales y su implicación será mayor.

Por otro lado, se prohíben acciones de asedio moral, coacción, humillación y destrucción de la autoestima de la persona y por tanto del grupo y la organización.

Son conductas reprobables y hostiles la imposición del poder jerárquico para obtener ventajas:

- Presiones a los subordinados para realizar servicios de orden personal.
- Acoso sexual o psicológico (conducente a producir miedo, terror, desprecio o desánimo en el trabajador afectado hacia su trabajo).
- Descalificar públicamente, ofender, amenazar de manera explícita o disimuladamente a subordinados o a personal de nivel equivalente.
- Presentar trabajos o ideas de colegas sin otorgarles el mérito como propias.
- No respetar las atribuciones funcionales de los empleados, encomendando trabajos que no son adecuados a su puesto o cualificación profesional.

6.8.2. Seguridad laboral y medio ambiente

CECAP considera obligatorio promover un entorno de trabajo saludable y seguro, impulsando la adopción de políticas de seguridad y salud en el trabajo y adopta las medidas preventivas necesarias, proporcionando un ambiente de trabajo respetuoso con la salud y la dignidad de los empleados.

Todos los empleados de CECAP deben conocer y cumplir las normas de protección de la salud y seguridad en el trabajo y velar por la seguridad propia, de otros empleados, proveedores, colaboradores y, en general, de todas las personas que pudieran verse afectadas por el desarrollo de sus actividades.

CECAP asume la necesidad de protección y respeto del medio ambiente actuando de acuerdo con los criterios de sostenibilidad, relacionados con las buenas prácticas medioambientales.

6.8.3. Utilización de los recursos

CECAP pone a disposición de sus empleados, cargos directivos, y asociados los recursos necesarios para el desarrollo de su labor profesional.

Todos ellos deben utilizar los recursos de la Confederación de forma responsable, y apropiada en el entorno de su actividad profesional.

Asimismo, deben protegerlos y preservarlos de cualquier uso inadecuado del que pudieran derivarse perjuicios para los intereses de CECAP.

6.8.4. No discriminación e igualdad de oportunidades

CECAP promueve el desarrollo profesional y personal de todos sus empleados, asegurando la igualdad de oportunidades a través de sus políticas de actuación y de los principios establecidos en el presente CÓDIGO.

Está prohibida cualquier discriminación en el ámbito profesional, por motivos de raza, edad, sexo, religión, cargo, opinión política, nacionalidad, origen social o discapacidad.

La selección y promoción de los empleados se fundamenta en las competencias y el desempeño de sus funciones, así como en los criterios de mérito y capacidad definidos en los requisitos del puesto de trabajo.

Todos los empleados tienen el derecho y el deber de participar de manera activa en los planes de formación que CECAP ponga a su disposición, implicándose en su propio desarrollo y comprometiéndose a mantener actualizados los conocimientos y competencias necesarias para el más eficaz desempeño de las responsabilidades que tienen encomendadas. Todo ello con el fin de propiciar su progreso profesional y aportar valor a sus miembros y a la sociedad en general.

Las personas que ejerzan cargos de dirección o de mando deben actuar como facilitadores del desarrollo profesional de sus colaboradores.

CECAP debe elegir a sus colaboradores y trabajadores, en función de sus capacidades y méritos y de las competencias necesarias para el desempeño de sus cometidos, velando siempre por el interés de la

Organización, no discriminando el acceso de las mujeres a los puestos directivos ni a cualquier otro puesto en la Organización.

7.- RÉGIMEN ECONÓMICO

De acuerdo a sus Estatutos CECAP dispondrá de total independencia económica contando con recursos propios para el cumplimiento de sus fines.

El sistema de contabilidad de la Confederación permitirá a todos sus miembros conocer la procedencia y administración de los recursos, así como la situación económica de la entidad en cualquier momento.

Los recursos técnicos encargados de llevar a cabo labores contables y de administración están obligados a realizar sus funciones con exactitud y honestidad.

Las organizaciones miembro de CECAP, ya sean sectoriales o territoriales, así como los centros asociados, mantendrán al día las cuotas establecidas y no demorarán sus obligaciones de pago para con la Confederación.

8.- RELACIÓN ENTRE LOS ASOCIADOS A CECAP Y OBLIGACIONES DE LOS MISMOS.

Los asociados a la Confederación se comprometen a:

- Cumplir los Estatutos, Reglamento de Régimen Interno, Código Ético y los acuerdos válidamente adoptados por la Confederación.
- Contribuir al sostenimiento económico de la Confederación mediante cuotas o aportaciones que se establezcan.
- Asistir y participar en las sesiones de los órganos de gobierno cuando hayan sido convocados o elegidos.
- Respetar la libre manifestación de pareceres, y no entorpecer directa o indirectamente las actividades de la Confederación.
- Facilitar información sobre cuantas cuestiones se le requiera por los órganos confederales.

- Informar a sus asociados de cuantos derechos y obligaciones les asisten como Miembros Asociados de CECAP.

Además, se establecen en el marco de este CÓDIGO ÉTICO, como conductas deseables en los cargos directivos de la Confederación lealtad, honestidad y responsabilidad en la mediación en los distintos conflictos que puedan surgir entre asociados y las instituciones.

8.1. Conflictos de intereses entre los asociados a CECAP

En el caso de que surjan intereses contrapuestos entre los asociados a CECAP, el órgano que se designe para tal fin o comisión de CÓDIGO ÉTICO, dirimirá sobre el asunto aplicando en todo caso el principio de prudencia y autonomía, decidiendo en todo caso si es preciso la mediación en la búsqueda de una solución por consenso, como opción deseable.

En el caso de no alcanzar dicha posibilidad, se procurará un acuerdo mayoritario que será respetado por todos los implicados vinculados al mismo de manera responsable y solidaria.

8.2. Régimen sancionador

De acuerdo a los Estatutos de la Confederación, se perderá la condición de Organización Territorial o Sectorial de CECAP por las siguientes causas:

- a) Por incumplimiento de los Estatutos o acuerdos válidamente adoptados en la Confederación.
- b) Por impago de la cuota de tres meses.
- c) Por disolución de la Organización Territorial o Sectorial válidamente acordada o por sentencia firme.
- d) Por acuerdo asambleario de la Organización Territorial o Sectorial, comunicado en tiempo y forma a CECAP.
- e) Por incumplimiento o extinción del convenio de adhesión firmado por la Organización Sectorial con CECAP.
- f) Por contravenir lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes.

En los apartados a), b) y f) la Directiva Confederal decidirá previa audiencia de la Organización afectada.

Asimismo se perderá la calidad de Socio de CECAP por las siguientes causas:

- a) Por comunicación de renuncia de su Organización en pertenecer a CECAP.
- b) Por pérdida de capacidad jurídica o de su condición de centro de formación.
- c) Cuando se cause baja en la Organización Territorial o Sectorial.
- d) Por inhabilitación declarada en sentencia firme.
- e) Por acuerdo de la Directiva Confederal por incumplimiento grave de los Estatutos, disposiciones legales, obligaciones de los socios, acuerdos adoptados por los órganos de gobierno de la Confederación. Dicha decisión debe ser ratificada por la Asamblea Confederal.

No podrá formar parte de la Directiva Confederal, ni presentarse a cargos electos de la Confederación, el socio inmerso en un proceso judicial con señalamiento de juicio.

Tal y como se explica en el artículo 5 del Reglamento de régimen interno de CECAP, se establece que un asociado que ha sido expulsado de su Federación o Asociación tras agotar la vía de los recursos establecida en los Estatutos de la Organización, podrá presentar recurso ante la Confederación. La resolución del recurso corresponde a la Directiva Confederal.

La Confederación presentará un dictamen consultivo, nunca vinculante, previa presentación de la Organización implicada del expediente incoado.

9.- ENTRADA EN VIGOR

El presente CÓDIGO ÉTICO deroga el anterior aprobado en Asamblea Confederal el 7 de febrero de 2003, y entrará en vigor en el plazo de un mes desde su aprobación en Asamblea Confederal.

La entrada en vigor del presente CÓDIGO ÉTICO compromete en su cumplimiento a todas las Organizaciones Territoriales y Sectoriales de CECAP, órganos colegiados y unipersonales, centros asociados y personal técnico vinculado a la Confederación.

ANEXO: COMISIÓN DEONTOLOGÍA. COMPOSICION Y PROCEDIMIENTO DE INFRACCIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO.

Art. 1. La Comisión Deontológica.

Estará formada por cinco miembros, elegidos por la Directiva Confederal (o por el Consejo Interprovincial), por un período de cuatro años.

Art. 2. El procedimiento de infracción del Código Ético.

El procedimiento por infracción del Código Ético de CECAP se iniciará mediante acuerdo motivado de la Comisión Deontológica:

- (i) por la reclamación de cualquier miembro de la Comisión Deontológica; o
- (ii) por la reclamación de directivo, afiliado o empleado de CECAP; o
- (iii) por la reclamación de terceros proveedores y empresas colaboradoras.

Las reclamaciones se dirigirán a la Comisión Deontológica. No se tramitará ninguna reclamación en la que el reclamante no se hubiera acreditado suficientemente, garantizándose igualmente la confidencialidad de su identidad y que no sufrirá ninguna represalia por causa de la interposición de la reclamación. Mientras dure la instrucción se pueden presentar alegaciones y proponer pruebas.

Recibida la reclamación, la Comisión podrá solicitar aclaración o complemento de la documentación que se acompañe, a los efectos de valorar si los hechos pudieran ser objetivamente constitutivos de infracción.

La reclamación no confiere al reclamante la condición de interesado para participar en el procedimiento. Ello no obstante, la Comisión de Régimen Interno informará al reclamante sobre si su reclamación motiva incoación de procedimiento, así como del sentido de la resolución que le ponga fin.