



Bienvenido al Canal de Denuncias

Políticas

Necesidad estratégica de mitigar el riesgo de incumplimiento normativo.

Políticas del Canal de Denuncias



- A Obligación Legal.
- B Quién puede realizar una denuncia interna.
- C Principios básicos del Canal de Denuncias.
- D Licitud del tratamiento de datos personales.
- E Información sobre protección de datos personales.
- F Preservación de la identidad del informante
- G Tratamiento de datos personales.
- H Prohibición de represalias.
- I Medidas de protección frente a represalias.
- J Medidas de protección de las personas afectadas.
- K Supuestos de exención y atenuación de la sanción.



Obligación legal



La entrada en vigor de la LO2/2023 Reguladora de la Protección de las personas que informen sobre Infracciones Normativas y de Lucha contra la Corrupción obliga a la implementación de un Sistema Interno de Información (SIII). Es decir, a disponer de un Canal de Denuncias Interno. A quién obliga:

- ❖ Empresas con más de 50 trabajadores.
- ❖ Organismos Públicos.
- ❖ Corporaciones de Derecho Público.
- ❖ Universidades Públicas.
- ❖ Fundaciones del Sector Público.
- ❖ Partidos Políticos.
- ❖ Sindicatos.
- ❖ Organizaciones empresariales.

Nuestra empresa considera imprescindible fomentar el cumplimiento de la legalidad y desarrollar su actividad bajo los principios de buenas prácticas corporativas y, en razón de ello, se crea un Canal de Denuncias como medio para “imponer la obligación” de comunicar las posibles irregularidades o actos ilícitos que se produzcan en el seno de la misma.

El Canal de Denuncias se constituye como el instrumento por el que cualquier persona integrante de la empresa o vinculada a la misma, puede y debe informar de sucesos relativos a incumplimientos de la legislación vigente, tanto los que ya se han producido, como aquellos sobre los que existan sospechas de haberse producido.



¿Quién puede formular una denuncia interna?

Pueden ser denunciante todas aquellas personas que tengan información sobre posibles infracciones normativas en un contexto laboral o profesional.

Por tanto, todos los miembros de la empresa, con independencia de su cargo o funciones, así como sus clientes, socios comerciales, proveedores y colaboradores tienen el derecho y el deber de comunicar y poner en conocimiento de la empresa a través de su Canal de Denuncias aquellas irregularidades o sospechas fundadas de incumplimiento normativo sobre los que tengan conocimiento, especialmente si constituyen actos ilícitos o delictivos profesional.



Faq. ¿Se permiten las denuncias anónimas?

La Ley permite que la denuncia se formule de forma anónima.

Sin embargo, cuando se trate de una denuncia por acoso laboral o acoso sexual, el denunciante deberá identificarse obligatoriamente.



Faq. ¿El contenido de la denuncia es un *numerus clausus*?

No es un número cerrado. La ley establece que será objeto de información cualquier infracción del Derecho de la Unión.



Faq. ¿Cómo realizar la denuncia interna?

Usted tiene abierto el Canal de Denuncias de nuestra empresa.

La plataforma electrónica le orientará sobre la forma de completar su denuncia.

Usted puede realizar la denuncia de forma anónima. En este caso, deberá abstenerse de cumplimentar los datos de carácter personal.

Existe una excepción. Si la denuncia es por acoso laboral o acoso sexual, deberá identificarse por imperativo legal.

En caso contrario, deberá cumplimentarlos a fin de que el responsable del Canal de Denuncias pueda contactar con usted.

Si decide no cumplimentar esos datos de identificación, entenderemos que no desea que el Responsable del canal de Denuncias se comuniquen con usted.



Faq. ¿Es el Canal de Denuncias un buzón de quejas?

Rotundamente no. Únicamente deberá ser utilizado este Canal de Denuncias para informar de incumplimientos normativos. En ningún caso para formular quejas sobre el funcionamiento de la empresa en cualquiera de sus ámbitos.

Si usted considera que nuestro comportamiento merece una queja, le rogamos nos lo haga saber por otro conducto. Agradeceremos sus comentarios como una oportunidad para mejorar.

Principios Básicos del Canal de Denuncias

El Canal de Denuncias de la empresa debe ser un mecanismo abierto a la escucha de denuncias internas por medio del cual se generan vías de investigación y áreas de oportunidad para que la empresa mitigue el riesgo del incumplimiento normativo.

Los principios que rigen el funcionamiento y gestión del Canal de Denuncias de nuestra empresa son los siguientes:

1. Transparencia y accesibilidad. El Canal de Denuncias será de conocimiento público a través de la página web de la empresa y será de fácil acceso a través de un formulario online en aquella y de un correo electrónico específico al efecto, dispuestos con estas finalidades.

2. Confidencialidad. Compromiso de garantía de confidencialidad sobre la identidad de las personas que hagan uso del mismo, así como del contenido de sus comunicaciones.

3. Buena Fe. Las comunicaciones que se efectúen a través del Canal de Denuncias serán realizadas desde la buena fe y la honradez.

Las comunicaciones deberán sustentarse en la veracidad y serán completas y precisas, incluso aunque, posteriormente, se verifique que su contenido era equívoco.

4. Objetividad e Imparcialidad. Cuantas comunicaciones se realicen y reciban a través de su Canal de Denuncias, serán tratadas y gestionadas bajo los mismos criterios, con independencia de quién las realice y sobre quién versen, sin establecer diferencia o privilegio alguno en atención a las circunstancias que concurran en sus personas y en su situación en el organigrama jerárquico y funcional de la empresa.

C

Licitud del tratamiento de datos personales

1. Se considerarán lícitos los tratamientos de datos personales necesarios.
2. El tratamiento de datos personales, en los supuestos de comunicación internos, se entenderá lícito en virtud de lo que disponen los artículos 6.1.c) del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, 8 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, y 11 de la Ley Orgánica 7/2021, de 26 de mayo, cuando, de acuerdo a lo establecido en los artículos 10 y 13 de la presente ley, sea obligatorio disponer de un sistema interno de información. Si no fuese obligatorio, el tratamiento se presumirá amparado en el artículo 6.1.e) del citado reglamento.
3. El tratamiento de datos personales en los supuestos de canales de comunicación externos se entenderá lícito en virtud de lo que disponen los artículos 6.1.c) del Reglamento (UE) 2016/679, 8 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, y 11 de la Ley Orgánica 7/2021, de 26 de mayo.
4. El tratamiento de datos personales derivado de una revelación pública se presumirá amparado en lo dispuesto en los artículos 6.1.e) del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, y 11 de la Ley Orgánica 7/2021, de 26 de mayo. 5. El tratamiento de las categorías especiales de datos personales por razones de un interés público esencial se podrá realizar conforme a lo previsto en el artículo 9.2.g) del Reglamento (UE) 2016/679.

D

Información sobre protección de datos personales

1. Cuando se obtengan directamente de los interesados sus datos personales se les facilitará la información a que se refieren los artículos 13 del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, y 11 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.
2. A los informantes se les informará, además, de forma expresa, de que su identidad será en todo caso reservada, que no se comunicará a las personas a las que se refieren los hechos relatados ni a terceros.
3. La persona a la que se refieran los hechos relatados no será en ningún caso informada de la identidad del informante o de quien haya llevado a cabo la revelación pública.
4. Los interesados podrán ejercer los derechos a que se refieren los artículos 15 a 22 del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016.
5. En caso de que la persona a la que se refieran los hechos relatados en la comunicación ejerciese el derecho de oposición, se presumirá que, salvo prueba en contrario, existen motivos legítimos imperiosos que legitiman el tratamiento de sus datos personales.

1. Quien presente una comunicación o lleve a cabo una revelación pública tiene derecho a que su identidad no sea revelada a terceras personas.
2. Los sistemas internos de información, los canales externos y quienes reciban revelaciones públicas no obtendrán datos que permitan la identificación del informante y deberán contar con medidas técnicas y organizativas adecuadas para preservar la identidad y garantizar la confidencialidad de los datos correspondientes a las personas afectadas y a cualquier tercero que se mencione en la información suministrada, especialmente la identidad del informante en caso de que se hubiera identificado.
3. La identidad del informante solo podrá ser comunicada a la Autoridad judicial, al Ministerio Fiscal o a la autoridad administrativa competente en el marco de una investigación penal, disciplinaria o sancionadora.
Las revelaciones hechas en virtud de este apartado estarán sujetas a salvaguardas establecidas en la normativa aplicable. En particular, se trasladará al informante antes de revelar su identidad, salvo que dicha información pudiera comprometer la investigación o el procedimiento judicial. Cuando la autoridad competente lo comunique al informante, le remitirá un escrito explicando los motivos de la revelación de los datos confidenciales en cuestión.



Faq. ¿A qué personas se protege como denunciantes?

La protección de la identidad del denunciante es uno de los objetivos principales de la LO 2/2023.

Nuestra empresa se halla comprometida con el principio de la confidencialidad respecto de la identidad de los informantes.

La protección alcanza a cualquier persona física. No solo a trabajadores, sino, también, a cualquier tercero que formule la denuncia.

El incumplimiento de esta obligación será considerado como una infracción grave que será sancionada de conformidad con la Ley Orgánica 2/2023.

1. El acceso a los datos personales contenidos en el Sistema Interno de Información quedará limitado, dentro del ámbito de sus competencias y funciones, exclusivamente a:
 - a) El Responsable del Sistema y a quien lo gestione directamente.
 - b) El responsable de recursos humanos o el órgano competente debidamente designado, solo cuando pudiera proceder la adopción de medidas disciplinarias contra un trabajador. En el caso de los empleados públicos, el órgano competente para la tramitación del mismo.
 - c) El responsable de los servicios jurídicos de la entidad u organismo, si procediera la adopción de medidas legales en relación con los hechos relatados en la comunicación.
 - d) Los encargados del tratamiento que eventualmente se designen.
 - e) El delegado de protección de datos.
 2. Será lícito el tratamiento de los datos por otras personas, o incluso su comunicación a terceros, cuando resulte necesario para la adopción de medidas correctoras en la entidad o la tramitación de los procedimientos sancionadores o penales que, en su caso, procedan.
 3. En ningún caso serán objeto de tratamiento los datos personales que no sean necesarios para el conocimiento e investigación de las acciones u omisiones a las que se refiere el artículo 2, procediéndose, en su caso, a su inmediata supresión. Asimismo, se suprimirán todos aquellos datos personales que se puedan haber comunicado y que se refieran a conductas que no estén incluidas en el ámbito de aplicación de la ley. Si la información recibida contuviera datos personales incluidos dentro de las categorías especiales de datos, se procederá a su inmediata supresión, sin que se proceda al registro y tratamiento de los mismos.
 4. Los datos que sean objeto de tratamiento podrán conservarse en el sistema de informaciones únicamente durante el tiempo imprescindible para decidir sobre la procedencia de iniciar una investigación sobre los hechos informados. Si se acreditara que la información facilitada o parte de ella no es veraz, deberá procederse a su inmediata supresión desde el momento en que se tenga constancia de dicha circunstancia, salvo que dicha falta de veracidad pueda constituir un ilícito penal, en cuyo caso se guardará la información por el tiempo necesario durante el que se tramite el procedimiento judicial.
 5. En todo caso, transcurridos tres meses desde la recepción de la comunicación sin que se hubiesen iniciado actuaciones de investigación, deberá procederse a su supresión, salvo que la finalidad de la conservación sea dejar evidencia del funcionamiento del sistema. Las comunicaciones 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 el artículo 32 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.
5. Los empleados y terceros deberán ser informados acerca del tratamiento de datos personales en el marco de los Sistemas de información a que se refiere el presente artículo.

1. Se prohíben expresamente los actos constitutivos de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación conforme a lo previsto en esta ley.
2. Se entiende por represalia cualesquiera actos u omisiones que estén prohibidos por la ley, o que, de forma directa o indirecta, supongan un trato desfavorable que sitúe a las personas que las sufren en desventaja particular con respecto a otra en el contexto laboral o profesional, solo por su condición de informantes, o por haber realizado una revelación pública.
3. A los efectos de lo previsto en esta ley, y a título enunciativo, se consideran represalias las que se adopten en forma de:
 - a) Suspensión del contrato de trabajo, despido o extinción de la relación laboral o estatutaria, incluyendo la no renovación o la terminación anticipada de un contrato de trabajo temporal una vez superado el período de prueba, o terminación anticipada o anulación de contratos de bienes o servicios, imposición de cualquier medida disciplinaria, degradación o denegación de ascensos y cualquier otra modificación sustancial de las condiciones de trabajo y la 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; salvo que estas medidas se llevaran a cabo dentro del ejercicio regular del poder de dirección al amparo de la legislación laboral o reguladora del estatuto del empleado público correspondiente, por circunstancias, hechos o infracciones acreditadas, y ajenas a la presentación de la comunicación.
 - b) Daños, incluidos los de carácter reputacional, o pérdidas económicas, coacciones, intimidaciones, acoso u ostracismo.
 - c) Evaluación o referencias negativas respecto al desempeño laboral o profesional.
 - d) Inclusión en listas negras o difusión de información en un determinado ámbito sectorial, que dificulten o impidan el acceso al empleo o la contratación de obras o servicios.
 - e) Denegación o anulación de una licencia o permiso.
 - f) Denegación de formación.
 - g) Discriminación, o trato desfavorable o injusto.
4. La persona que viera lesionados sus derechos por causa de su comunicación o revelación una vez transcurrido el plazo de dos años podrá solicitar la protección de la autoridad competente que, excepcionalmente y de forma justificada, podrá extender el período de protección, previa audiencia de las personas u órganos que pudieran verse afectados. La denegación de la extensión del período de protección deberá estar motivada.
5. Los actos administrativos que tengan por objeto impedir o dificultar la presentación de comunicaciones y revelaciones, así como los que constituyan represalia o causen discriminación tras la presentación de aquellas al amparo de esta ley, serán nulos de pleno derecho y darán lugar, en su caso, a medidas correctoras disciplinarias o de responsabilidad, pudiendo incluir la correspondiente indemnización de daños y perjuicios al perjudicado.
6. La Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I. podrá, en el marco de los procedimientos sancionadores que instruya, adoptar medidas provisionales en los términos establecidos en el artículo 56 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Artículo 37. Medidas de apoyo. 1. Las personas que comuniquen o revelen infracción.

Medidas de protección frente a represalias

1. No se considerará que las personas que comuniquen información sobre las acciones u omisiones recogidas en esta ley o que hagan una revelación pública de conformidad con esta ley hayan infringido ninguna restricción de revelación de información, y aquellas no incurrirán en responsabilidad de ningún tipo en relación con dicha comunicación o revelación pública, siempre que tuvieran motivos razonables para pensar que la comunicación o revelación pública de dicha información era necesaria para revelar una acción u omisión en virtud de esta ley, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 2.3. Esta medida no afectará a las responsabilidades de carácter penal. Lo previsto en el párrafo anterior se extiende a la comunicación de informaciones realizadas por los representantes de las personas trabajadoras, aunque se encuentren sometidas a obligaciones legales de sigilo o de no revelar información reservada. Todo ello sin perjuicio de las normas específicas de protección aplicables conforme a la normativa laboral.
2. Los informantes no incurrirán en responsabilidad respecto de la adquisición o el acceso a la información que es comunicada o revelada públicamente, siempre que dicha adquisición o acceso no constituya un delito.
3. Cualquier otra posible responsabilidad de los informantes derivada de actos u omisiones que no estén relacionados con la comunicación o la revelación pública o que no sean necesarios para revelar una infracción en virtud de esta ley será exigible conforme a la normativa aplicable.
4. En los procedimientos ante un órgano jurisdiccional u otra autoridad relativos a los perjuicios sufridos por los informantes, una vez que el informante haya demostrado razonablemente que ha comunicado o ha hecho una revelación pública de conformidad con esta ley y que ha sufrido un perjuicio, se presumirá que el perjuicio se produjo como represalia por informar o por hacer una revelación pública. En tales casos, corresponderá a la persona que haya tomado la medida perjudicial probar que esa medida se basó en motivos debidamente justificados no vinculados a la comunicación o revelación pública.
5. En los procesos judiciales, incluidos los relativos a difamación, violación de derechos de autor, vulneración de secreto, infracción de las normas de protección de datos, revelación de secretos empresariales, o a solicitudes de indemnización basadas en el derecho laboral o estatutario, las personas a que se refiere el artículo 3 de esta ley no incurrirán en responsabilidad de ningún tipo como consecuencia de comunicaciones o de revelaciones públicas protegidas por la misma. Dichas personas tendrán derecho a alegar en su descargo y en el marco de los referidos procesos judiciales, el haber comunicado o haber hecho una revelación pública, siempre que tuvieran motivos razonables para pensar que la comunicación o revelación pública era necesaria para poner de manifiesto una infracción en virtud de esta ley.

Medidas para la protección de las personas afectadas

1. Durante la tramitación del expediente las personas afectadas por la comunicación tendrán derecho a la presunción de inocencia, al derecho de defensa y al derecho de acceso al expediente en los términos regulados en esta ley, así como a la misma protección establecida para los informantes, preservándose su identidad y garantizándose la confidencialidad de los hechos y datos del procedimiento.

1. Cuando una persona que hubiera participado en la comisión de la infracción administrativa objeto de la información sea la que informe de su existencia mediante la presentación de la información y siempre que la misma hubiera sido presentada con anterioridad a que hubiera sido notificada la incoación del procedimiento de investigación o sancionador, el órgano competente para resolver el procedimiento, mediante resolución motivada, podrá eximirle del cumplimiento de la sanción administrativa que le correspondiera siempre que resulten acreditados en el expediente los siguientes extremos: a) Haber cesado en la comisión de la infracción en el momento de presentación de la comunicación o revelación e identificado, en su caso, al resto de las personas que hayan participado o favorecido aquella. b) Haber cooperado plena, continua y diligentemente a lo largo de todo el procedimiento de investigación. c) Haber facilitado información veraz y relevante, medios de prueba o datos significativos para la acreditación de los hechos investigados, sin que haya procedido a la destrucción de estos o a su ocultación, ni haya revelado a terceros, directa o indirectamente su contenido. d) Haber procedido a la reparación del daño causado que le sea imputable.
2. Cuando estos requisitos no se cumplan en su totalidad, incluida la reparación parcial del daño, quedará a criterio de la autoridad competente, previa valoración del grado de contribución a la resolución del expediente, la posibilidad de atenuar la sanción que habría correspondido a la infracción cometida, siempre que el informante o autor de la revelación no haya sido sancionado anteriormente por hechos de la misma naturaleza que dieron origen al inicio del procedimiento.
3. La atenuación de la sanción podrá extenderse al resto de los participantes en la comisión de la infracción, en función del grado de colaboración activa en el esclarecimiento de los hechos, identificación de otros participantes y reparación o minoración del daño causado, apreciado por el órgano encargado de la resolución.
4. Lo dispuesto en este artículo no será de aplicación a las infracciones establecidas en la Ley 15/2007, de 3 de julio, de Defensa de la Competencia.

Recuerde

El Canal de Denuncias
es una herramienta corporativa de mejora continua.