



## **POLÍTICA DEL CANAL DE DENUNCIAS**

## 1. INTRODUCCIÓN

Las personas que trabajan para una organización o están en contacto con ella en el contexto de sus actividades laborales son a menudo las primeras en tener conocimiento de amenazas o perjuicios para el interés público que surgen en ese contexto. Al informar sobre posibles infracciones que son perjudiciales para el interés público, dichas personas actúan como denunciantes (en inglés conocidas coloquialmente por *whistleblowers*) y por ello desempeñan un papel clave a la hora de descubrir y prevenir esas infracciones y de proteger el bienestar de la sociedad. Sin embargo, los denunciantes potenciales suelen renunciar a informar sobre sus preocupaciones o sospechas por temor a represalias. En este contexto, es cada vez mayor el reconocimiento de la importancia de prestar una protección equilibrada y efectiva a los denunciantes.

En este contexto, cobra vital importancia la Directiva 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión.

Pues bien, y tal y como se reitera en el Código de Conducta de ESTIMIA, el Canal de Denuncias está compuesto por los miembros del Comité de Compliance (en adelante, CC) como canal de comunicación disponible para todos los empleados.

Los componentes del CC reciben, estudian y tratan la información remitida en materia de corrupción, fraude y los comportamientos potencialmente dañinos que puedan afectar a ESTIMIA.

Los datos de contacto del Canal de Denuncias son los que figuran en el apartado "transparencia" del web de la Fundació Estimia: [www.fundacioestimia.org](http://www.fundacioestimia.org)

## 2. PROCEDIMIENTOS DE DENUNCIA INTERNA Y SEGUIMIENTO

Así las cosas, ESTIMIA se obliga a adoptar procedimientos de denuncia interna y seguimiento, incluyendo los siguientes:

- a) Un canal para recibir denuncias, diseñado y gestionado de una forma segura para garantizar que la confidencialidad de la identidad del denunciante y de cualquier tercero mencionado en la denuncia está protegida, impidiendo el acceso a ella al personal no autorizado.
- b) Un acuse de recibo de la denuncia al denunciante en un plazo de siete días a partir de la recepción.
- c) La designación de un órgano especial, el CC, como el competente para seguir las denuncias, siendo el mismo órgano que recibe las denuncias y que mantendrá la comunicación con el denunciante. En caso de ser necesario, se pondrá en contacto con éste para solicitarle información adicional.
- d) El CC también dará curso a la investigación de todas aquellas denuncias anónimas que se reciban.
- e) El CC dará respuesta de las conclusiones de sus pesquisas en un tiempo razonable, que no será superior a tres meses a partir del acuse de recibo o, si no se remitió un acuse de recibo al denunciante, a tres meses a partir del vencimiento del plazo de siete días después de formularse la denuncia.
- f) El canal de denuncias implantado por ESTIMIA permite denunciar por escrito. La forma de presentar una denuncia es ,únicamente, a través del formulario específico a tales efectos que se encuentra en la web de la entidad:  
<https://fundacioestimia.org/canal-denuncies>

- g) La denuncia verbal será posible, previa solicitud del denunciante, por medio de una reunión presencial dentro de un plazo razonable. Para solicitar una reunión presencial se utilizará el canal de denuncias que se encuentra en la web de la entidad <https://fundacioestimia.org/canal-denuncias> indicando en cualquier apartado del mismo que se solicita reunión con el Comité de Compliance a efectos de presentar una denuncia verbal. Será necesario aportar un correo electrónico o teléfono para poder gestionar la cita con los miembros del Comité de Compliance.

### **3. DEBER DE CONFIDENCIALIDAD**

ESTIMIA velará por que no se revele la identidad del denunciante sin su consentimiento expreso a ninguna persona que no sea un miembro autorizado del personal competente para recibir o seguir denuncias. Lo anterior también se aplicará a cualquier otra información de la que se pueda deducir directa o indirectamente la identidad del denunciante.

Como excepción a lo dispuesto en el apartado anterior, la identidad del denunciante y cualquier otra información relacionada con la denuncia podrá revelarse cuando constituya una obligación necesaria y proporcionada en el contexto de una investigación llevada a cabo por las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado o en el marco de un proceso judicial, en particular para salvaguardar el derecho de defensa de la persona afectada.

#### **4. TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES**

Todo tratamiento de datos personales realizado en aplicación de la presente Política, se realizará de conformidad con la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

No se recopilarán datos personales cuya pertinencia no resulte manifiesta para tratar una denuncia específica o, si se recopilan por accidente, se eliminarán sin dilación indebida.

## 5. REGISTRO DE LAS DENUNCIAS

ESTIMIA lleva un registro de todas las denuncias recibidas, en cumplimiento de los requisitos de confidencialidad que se contemplan en el artículo 16 de la Directiva 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo. Las denuncias se conservarán únicamente durante el periodo que sea necesario y proporcionado a efectos de cumplir con los requisitos impuestos por la mentada Directiva.

Cuando una persona solicite una reunión con el personal del CC con la finalidad de denunciar, ESTIMIA garantizará, a reserva del consentimiento del denunciante, que se conserven registros completos y exactos de la reunión en un formato duradero y accesible.

El CC tendrá derecho a documentar la reunión de una de las maneras siguientes:

- a) Mediante una grabación de la conversación en un formato duradero y accesible.
- b) A través de un acta pormenorizada de la reunión realizada por el personal responsable de tratar la denuncia.

El Comité ofrecerá al denunciante la oportunidad de comprobar, rectificar y aceptar mediante su firma el acta de la reunión.

## 6. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS

ESTIMIA adoptará las medidas necesarias para prohibir todas las formas de represalias contra las personas a que se refiere la presente Política, incluidas las amenazas de represalias y las tentativas de represalias, en particular, en forma de:

- a) Suspensión, despido, destitución o medidas equivalentes.
- b) Degradación o denegación de ascensos.
- c) Cambio de puesto de trabajo, cambio de ubicación del lugar de trabajo, reducción salarial o cambio del horario de trabajo.
- d) Denegación de formación.
- e) Evaluación o referencias negativas con respecto a sus resultados laborales.
- f) Imposición de cualquier medida disciplinaria, amonestación u otra sanción, incluidas las sanciones pecuniarias.
- g) Coacciones, intimidaciones, acoso u ostracismo.
- h) Discriminación, o trato desfavorable o injusto.
- i) No conversión de un contrato de trabajo temporal en uno indefinido, en caso de que el/la trabajador/a tuviera expectativas legítimas de que se le ofreciera un trabajo indefinido.
- j) No renovación o terminación anticipada de un contrato de trabajo temporal.
- k) Daños, incluidos a su reputación, en especial en los medios sociales, o pérdidas económicas, incluidas la pérdida de negocio y de ingresos.
- l) Inclusión en listas negras sobre la base de un acuerdo sectorial, informal o formal, que pueda implicar que en el futuro la persona no vaya a encontrar empleo en dicho sector.
- m) Terminación anticipada o anulación de contratos de bienes o servicios.
- n) Anulación de una licencia o permiso.
- o) Referencias médicas o psiquiátricas.

## **7. SANCIONES**

Con independencia de la facultad que tiene ESTIMIA de iniciar acciones judiciales si se estimase que los hechos analizados podrían llegar a ser constitutivos de delito, la constatación de conductas corruptas o irregulares dará lugar a la imposición de las sanciones previstas en el convenio laboral por el que se rige la organización.

ESTIMIA establecerá sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias aplicables respecto de denunciante cuando se establezca que habían comunicado o revelado públicamente información falsa a sabiendas.