

# CANAL INTERNO DE COMUNICACIÓN Y DENUNCIA



SIMON BOLIVAR, 8B  
48010 BILBAO  
ede@edefundazioa.org  
www.edefundazioa.org  
T. 944 009 999



  
**Ezagutza**  
Conocimiento

  
**Suspergintza**  
Intervención Social

  
**Enplegu Inklusiboa**  
Empleo Inclusivo



## Contenido

1.- Objeto y alcance.....	3
2. Ámbito de aplicación, de alcance y de la tipología del Canal .....	3
2.a- Alcance objetivo.....	3
2. b. Alcance subjetivo .....	8
3. Diseño del canal de denuncias .....	9
3.1.- Garantías generales del canal .....	9
3.1.1.- Confidencialidad .....	10
3.1.2.- Protección de Datos Personales .....	10
3.1.4.- Ausencia de represalias y medidas de protección.....	12
3.1.5.- Evitar el conflicto de intereses.....	16
3.1.6.- Trazabilidad del proceso .....	16
4.- La denuncia .....	16
4.1.- Suceso denunciabile.....	16
4.2.- Contenido mínimo de la denuncia .....	16
5.- Procedimiento.....	17
5.1.- Inicio del procedimiento. Comunicación .....	17
5.2.- Tramitación de la comunicación .....	17
5.3.- Evaluación de la comunicación .....	18
5.4.- Procedimiento investigador.....	19
5.5.- Resolución.....	19
5.6.- Información a la persona comunicante .....	20
5.7.- Cierre del informe de la denuncia.....	21
6.- Conservación de documentación.....	21
7.- Reserva y confidencialidad de la información y documentación .....	22
8.- Auditorías internas y/o externas.....	22
9.- Normativa interna de prevención de riesgos penales .....	22

## 1.- Objeto y alcance

El presente Canal Interno de Comunicación y Denuncia (en adelante, “**el Canal**”) tiene por objeto establecer un procedimiento de comunicación con la Responsable de Cumplimiento Normativo sobre aquellas conductas o hechos de los que se tenga conocimiento, relacionados con una actuación u omisión presuntamente delictiva o generadora de un riesgo de imputación penal para la entidad o para cualquier de las personas que la componen.

El presente Canal podrá ser utilizado por el personal directivo y las personas empleadas, en general, de la entidad, con independencia de la relación contractual existente. Además de terceras personas, que puedan tener algún tipo de relación con la entidad.

## 2. Ámbito de aplicación, de alcance y de la tipología del Canal

En este apartado se delimitarán que incumplimientos normativos son los que se pueden denunciar (el alcance objetivo), qué personas son las que pueden utilizarlo y a qué personas se puede denunciar (alcance subjetivo), además de hacer referencia a si el canal va a ser público o interno.

### 2.a- Alcance objetivo

El alcance objetivo hace referencia a qué se puede denunciar, a qué tipo de incumplimientos. Hay que tener en cuenta que el objetivo de la creación de este Canal es la recepción, retención y tratamiento de las denuncias sobre irregularidades o incumplimientos de la normativa cometidos, y que incluye:

- Sospechas razonables sobre infracciones reales o potenciales.
- Irregularidades o incumplimientos que se hayan producido o que puedan producirse.
- Posibles irregularidades o incumplimientos relacionados con malas prácticas financieras, contables, comerciales, o de cumplimiento normativo.

Para una mejor comprensión y detección de estas infracciones, se va a pasar a enumerar un catálogo de delitos:

Catálogo de Delitos (Art. 31 bis CP)	Artículos Código Penal
<b>Tráfico ilegal de órganos humanos</b>	156 bis 3
<b>Trata de seres humanos</b>	177 bis 7
<b>Prostitución/explotación sexual/corrupción de menores</b>	189 bis
<b>Descubrimiento y revelación de secretos y allanamiento informativo</b>	197 quinquies



<b>Estafas</b>	251 bis
<b>Frustración de la ejecución</b>	258 ter
<b>Insolvencias punibles</b>	261 bis
<b>Daños informáticos</b>	264 quarter
<b>Contra la propiedad intelectual e industrial, el mercado y los consumidores</b>	288
<b>Blanqueo de capitales</b>	302.2
<b>Financiación ilegal de partidos políticos</b>	304 bis 5
<b>Contra la Hacienda Pública y contra la Seguridad Social</b>	310 bis
<b>Contra los derechos de la ciudadanía extranjera</b>	318 bis 5
<b>Urbanización, construcción o edificación no autorizables</b>	319.4
<b>Contra los recursos naturales y el medio ambiente</b>	328
<b>Relativos a la radiaciones ionizantes</b>	343.3
<b>Riesgos provocados por explosivos y otros agentes</b>	348.3
<b>Contra la salud pública</b>	366
<b>Contra la salud pública (tráfico de drogas)</b>	369 bis
<b>Falsificación de moneda</b>	386.5
<b>Falsificación de tarjetas de crédito y débito y cheques de viaje</b>	399 bis
<b>Cohecho</b>	427 bis
<b>Trafico de influencias</b>	430
<b>Delitos de odio y enaltecimiento</b>	510 bis
<b>Financiación del terrorismo</b>	576
<b>Relativos a la manipulación genética</b>	162
<b>Alteración de precios en concursos y subastas publicas</b>	262
<b>Negativa a actuaciones inspectoras</b>	294
<b>Delitos contra los derechos de las y los trabajadores</b>	318
<b>Falsificación de moneda</b>	386.4

<b>Asociación ilícita</b>	520
<b>Organización y grupos criminales y organizaciones y grupos terroristas</b>	570 quarter

Además del listado de posibles delitos que pueden ser denunciados, hay que tener en cuenta aquellas conductas derivadas de la normativa que resulta de aplicación para la entidad, dependiendo del territorio, que son:

<b>AMBITOS LEGISLATIVOS PROPUESTOS PARA EL CUMPLIMIENTO NORMATIVO DE LA ENTIDAD</b>	
<b>Código Penal</b>	Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal
<b>Ley de Asociaciones</b>	Ley 7/2007, de 22 de junio, de Asociaciones de Euskadi
<b>Ley de Fundaciones</b>	Ley 9/2016, de 2 de junio, de Fundaciones del País Vasco
<b>Leyes de Igualdad</b>	Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres (País Vasco)  Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.  Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.  Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.  Real Decreto 902/2020, de 11 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
<b>Ley de Transparencia</b>	Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno
<b>Ley de Voluntariado</b>	Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado
<b>Leyes en materia de protección del medioambiente</b>	Ley 21/2013, de 9 de diciembre, de evaluación medioambiental
<b>Ley de Protección de Datos</b>	Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos personales y garantía de los derechos digitales



<b>Ley de Procedimiento Administrativo</b>	Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas
<b>Contratación Pública y Subvenciones</b>	Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014
<b>Normativa Laboral</b>	Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas, y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social. Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. Real Decreto 1424/2002, de 27 de diciembre, por el que se regula la comunicación del contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los Servicios Públicos de Empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquella. Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8 apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Estatutos de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
<b>Prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo</b>	Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.

<p><b>Obligaciones fiscales</b></p>	<p>Decreto Foral Normativo 2/1992, de 17 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Norma Foral 6/1989, de 30 de junio, del Impuesto sobre Actividades Económicas.</p> <p>Normal Foral 7/1994, de 9 de noviembre, del Impuesto sobre el Valor Añadido.</p> <p>Norma Foral 11/2013, de 5 de diciembre, del Impuesto sobre Sociedades.</p> <p>Normal Foral 2/2014, de 17 de enero, sobre el Impuesto sobre Sociedades.</p> <p>Ley 48/2002, de 23 de diciembre, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo</p>
<p><b>Obligaciones contables y administrativas</b></p>	<p>Real Decreto 1491/2011, de 24 de octubre, por el que se aprueban las normas de adaptación del Plan General de Contabilidad a las entidades sin fines lucrativos y el modelo de plan de actuación de las entidades sin fines lucrativos</p>
<p><b>Normativa relativa a servicios digitales: firma electrónica, Ley de servicios de la información y del comercio electrónico</b></p>	<p>Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.</p> <p>Ley 34/2002, de 11 de julio, de servicios de la sociedad de la información y comercio electrónico.</p> <p>Ley 2/2019, de 1 de marzo, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual aprobado por el real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, y por el que se incorporan al ordenamiento jurídico español la Directiva 2014/26/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, y la Directiva (UE) 2017/1564 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de septiembre de 2017.</p>
<p><b>Ley de Propiedad Intelectual</b></p>	<p>Ley 2/2019, de 1 de marzo, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, y por el que se incorporan al ordenamiento jurídico español la Directiva 2014/26/UE del Parlamento europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, y la Directiva (UE) 2017/1564 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de septiembre de 2017.</p>

No solamente se van a poder denunciar conductas que infrinjan la normativa referenciada anteriormente, sino que también habrá que tener en cuenta lo dispuesto en el Código de Conducta



de la entidad y el resto de la normativa interna (protocolos, manuales, directrices...) que sea de aplicación y que es conocida por las personas que integran la entidad; encontrándose a disposición de todas ellas.

Cabe destacar en este sentido, que cuando se traten de denuncias sobre hechos o circunstancias relativos a situaciones de acoso sexual y sexista, la entidad tiene un Código de conducta para atender el acoso sexual y/o pro razón de sexo, en el que se dispone de una “Asesoría Confidencial” especializada donde se pueden llevar las denuncias.

## **2. b. Alcance subjetivo**

El Canal de denuncias va a poder recibir comunicaciones de posibles infracciones cometidas por diversas personas o empresas relacionadas con la entidad.

Para una mayor comprensión, se debe definir cuáles son los grupos de personas que pueden transferir la responsabilidad penal a la persona jurídica, y cuyos posibles incumplimientos pueden suponer un riesgo para la organización social:

- Las personas que ostentan la representación legal de las organizaciones sociales, además de aquellas que ostenten poderes de representación legal, tanto en el ámbito ordinario como en el electrónico.
- Las personas quienes “*individualmente o como integrantes de un órgano de la persona jurídica, están autorizados para tomar decisiones en nombre de la persona jurídica*”; esto es, las personas que componen los órganos de gobierno (Asamblea y Patronato), nombrados como vocales, patronos o patronas, vicepresidencias o secretarías.
- Las personas que “*ostentan facultades de organización y control*”; como pueden ser los equipos directivos, direcciones de departamentos, e incluso personas que ostentan mandos intermedios.
- Las personas derivadas del incumplimiento grave de los deberes de supervisión, vigilancia y control de la letra b) del artículo 31 bis del Código penal. Implica a cualquier persona de la organización a cargo de cualquiera de las personas englobadas en los anteriores tres grupos.
- El resto de personas trabajadoras de la entidad.

### ¿Quién puede denunciar?

Las personas trabajadoras y voluntarias de la organización. Además, se facilita a través del Canal la posibilidad de personas que ya han finalizado su relación laboral con la entidad, a que informen sobre infracciones, y, para aquellas personas cuya relación laboral aún no haya comenzado, siempre y cuando la información sobre infracciones ha sido obtenida durante el proceso de selección o de negociación precontractual.



Además, del deber de denunciar de toda la población en general, que implica que toda persona que tengan conocimiento de la perpetración de un delito o infracción debe ponerlo en conocimiento de la autoridad competente.

Por este motivo, se va a establecer un **Canal de Denuncias público**, que este abierto al público en general, de forma que cualquier persona relacionada o no con la organización pueda denunciar un posible incumplimiento detectado en el desarrollo de las actividades de la organización.

#### Tipología del canal

El presente Canal de denuncias se va a gestionar íntegramente desde la organización, resultando ser un canal de denuncias interno.

### **3. Diseño del canal de denuncias**

El canal de denuncias cumple la condición de que está diseñado, establecido y gestionado de una forma segura que garantiza la confidencialidad y que la identidad de la persona denunciante y la de cualquier persona mencionada en la denuncia está protegida y se impide el acceso a ella a las personas no autorizadas.

En concreto, en el caso de la entidad, estará habilitado un correo electrónico para poder recibir todas las denuncias [canaldedenuncias@edefundazioa.org](mailto:canaldedenuncias@edefundazioa.org) (el correo electrónico se encontrará en la página web de EDE FUNDAZIOA), y a su vez, se habilita una dirección de correo postal, para poder recibir las denuncias.

*C/ Simón Bolívar 8-b (48010, Bilbao). Especificando que va dirigido al “Canal de denuncias”.*

Y por último, se habilitará en la página web de la entidad un apartado en el que se puedan enviar las denuncias, sobre todo para aquellas personas que no pertenezcan a la organización, puedan optar por esta vía.

#### **3.1.- Garantías generales del canal**

Para que el Canal de Denuncias funcione correctamente, tiene que cumplir con una serie de garantías, que respeten la normativa y que derivan de los principios transversales que se deben tener presentes. En concreto son:

- Confidencialidad
- Protección de datos personales
- Política de privacidad
- Ausencia de represalias y medidas de protección
- Evitar el conflicto de intereses



- Trazabilidad del proceso

### **3.1.1.- Confidencialidad**

La confidencialidad del Canal de denuncias parte de la necesidad de no revelar la identidad de la persona denunciada, de la denunciante o de otras personas implicadas, a quienes no les corresponde la función de analizar, investigar y decidir sobre la posible comisión de una infracción.

El Canal garantiza que no se va a revelar ningún tipo de información, sobre todo la identidad de la persona denunciante sin su consentimiento expreso a ninguna persona que no esté autorizada para recibir, valorar o investigar las denuncias. Solamente existe una excepción, y es que la identidad de la persona denunciante y cualquier otra información podrá revelarse cuando constituya una obligación necesaria y proporcionada impuesta por el Derecho de la UE o nacional en el contexto de una investigación llevada a cabo por las autoridades nacionales o en el marco de un proceso judicial, en particular para salvaguardar el derecho de defensa de la persona afectada.

Para respetar la confidencialidad, la entidad garantiza que:

- Se respeta la confidencialidad en todo el proceso del Canal de denuncias, que engloban la recepción, valoración e investigación de la denuncia.
- Las personas implicadas en la denuncia estarán informadas en todo momento del avance del proceso, generando un canal de información que notifique los pasos del procedimiento. También deberán conocer que pueden contactar en todo momento por si necesitaran resolver cualquier duda.
- Se minimiza la cantidad de personas involucradas y se evita la divulgación no necesaria de la información.

### **3.1.2.- Protección de Datos Personales**

Los datos personales proporcionados a través del Canal de denuncias están sujetos a la misma regulación que cualquier dato personal, dada su sensibilidad, en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, se les atribuye un tratamiento específico.

En relación a la Protección de Datos Personales, hay que tener en cuenta:

- a. Licitud del tratamiento de datos obtenidos a través del Canal de denuncia

Para que un tratamiento sea lícito es necesario que se cumpla al menos una de las condiciones legales previstas en el artículo 6 del RGPD, entre las que se encuentra que exista un consentimiento de la persona, que el tratamiento sea necesario para la ejecución de un contrato, o

que sea necesario para el cumplimiento de una obligación legal, entre otros. Como en el Canal de denuncias se pueden comunicar datos de la persona denunciante, de la persona denunciada y de terceras personas, que pueden ser testigo o estar implicadas, la licitud puede derivar de diferentes condiciones en cada caso:

- En el caso de que las personas tengan una relación laboral o de voluntariado, la licitud puede provenir del contrato o del acuerdo de voluntariado firmado.
- En caso de terceras personas dependerá de la relación que les una con la entidad. Si se tratara de personas de una entidad proveedora, sería conveniente que, en los contratos entre la entidad y esas terceras personas, se introdujese una cláusula en la que estos se obligasen a informar a las personas empleadas de esa organización de la existencia de un Canal de denuncias internas en la entidad que las contrata.
- En el caso de que la organización esté obligada a disponer de un Canal de denuncias, el tratamiento será lícito ya que es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al o la responsable del tratamiento.

b. Obligación de informar de la existencia del Canal y del tratamiento de datos

Se informará a las personas empleadas y a terceras personas de su existencia, esto es, a las personas denunciantes y a las posibles personas denunciadas, de la existencia del Canal de denuncias y del tratamiento de los datos que conllevará la formulación de la denuncia.

Para el caso de las personas trabajadoras de la entidad y para las voluntarias, se informará mediante una circular informativa informando sobre la existencia y finalidad del tratamiento de datos relacionado con el Canal de denuncias; además, de su mención en las reuniones y/o charlas que se realicen sobre el cumplimiento normativo.

Y para terceras personas, ya sean de una entidad proveedora o personas usuarias, se informará de la existencia del canal de denuncias y del pertinente tratamiento de los datos personales, a través del apartado que se habilitará en la página web de la entidad.

Además, en caso de contratos/convenios/acuerdos anteriores con terceras personas a la entrada en vigor de este Canal de Denuncias, en la página web de la entidad se encontrará toda la información necesaria para el correcto conocimiento y el uso del mismo, para que puedan acceder tanto personas que pertenezcan a la entidad como terceras personas.

c. Principios y derechos que deben respetarse

Al tratarse de datos personales se tienen que tener en cuenta en todo momento los principios relativos al tratamiento de datos personales, pero prestando especial atención a ciertos aspectos ya que se trata de datos que pueden ser sensibles:



- Ha de respetarse el principio de limitación de la finalidad, por lo que no se puede utilizar la información obtenida con fines distintos a los que motivaron la implementación del Canal de denuncias.
  - La persona responsable del tratamiento ha de adoptar medidas necesarias para preservar la identidad y garantizar la confidencialidad de los datos correspondientes a las personas afectadas por la información suministrada, especialmente la de la persona que hubiera puesto los hechos en conocimiento de la entidad, en caso de que la denuncia no fuera anónima.
  - Se debe respetar el principio de minimización de datos, es decir, que no se recopilarán datos personales cuya pertinencia no resulte manifiesta para tratar una denuncia específica o, si se recopilan por accidente, se eliminarán en cuanto se conozca.
  - Deberán garantizarse los derechos de acceso, rectificación, supresión y oposición de la persona denunciada, sin que ello implique revelar la identidad de la persona denunciante.
  - Los datos personales relativos a las víctimas de acoso en el trabajo y a las mujeres supervivientes a la violencia de género, y en particular su identidad, tienen, con carácter general, la consideración de categorías especiales de datos personales y, en todo caso, son datos sensibles que exigen una protección reforzada.
- d. ¿Quién puede tratar los datos comunicados?

Solo van a poder acceder y tratar los datos comunicados: a) Quien desarrolla las funciones de control interno y de cumplimiento, es decir, la Responsable de Cumplimiento Normativo; b) la persona designada como encargada del tratamiento de los datos de la entidad.

Dada la especialidad de la Política de Cumplimiento Normativo de la entidad, y su participación en el Programa de Fundación Luz Casanova, en el caso de esta última, se recibirán las denuncias en su Canal de denuncias establecido, y tiene acceso a éste además de la persona Responsable de Cumplimiento Normativo, el personal designado de Fundación Luz Casanova para su posible tratamiento, en aquellos casos en que sea necesaria la colaboración con la persona Responsable.

- e. ¿Cuál es el plazo de conservación de los datos?

Los datos personales comunicados a través del Canal de denuncias se conservaran en el sistema durante el tiempo imprescindible hasta tomar la decisión de si se debe iniciar una investigación sobre los hechos denunciados, con un máximo de **2 años**. Pasado ese tiempo, tienen que suprimirse. Existe una excepción, que es que la finalidad sea dejar evidencia del modelo de prevención de delitos de la organización.

#### **3.1.4.- Ausencia de represalias y medidas de protección**

En el marco de una denuncia existe la implicación de diferentes personas que, tal y como se ha mencionado anteriormente, son la persona denunciante, la persona denunciada y terceras personas

que pueden ser testigos, disponen de información necesaria o son esenciales en el procedimiento de la denuncia. La organización debe garantizar que la persona que realiza la denuncia tenga garantizada la máxima confidencialidad y protección ante represalias, que la persona denunciada sea partícipe de la confidencialidad y protección que garantiza el Canal, y que el resto de personas implicadas, en el momento que entran a formar parte de la valoración o investigación de la denuncia, también dispongan de dichas medidas de confidencialidad y protección ante represalias.

a. Personas denunciantes

Se considera necesaria la protección de las personas denunciantes porque una de las causas de no denunciar es el temor a represalias. Una adecuada gestión de la confidencialidad y garantizada por las medidas de protección de datos y de privacidad permite una garantía de indemnidad, es decir, ayuda a evitar represalias o efectos perniciosos de la organización o de terceras personas a quien efectúe la denuncia o a quien suministre la información.

El Canal de la organización debe cumplir con esta legislación europea, y con la nacional cuando se promulgue, para no permitir las represalias contra las personas que hayan presentado una denuncia, incluidas las amenazas y las tentativas de represalia. Hay que prestar atención sobre todo a:

- Suspensión, despido, destitución o medidas equivalentes.
- Degradación o denegación de ascensos.
- Cambio de puesto de trabajo, cambio de ubicación del lugar de trabajo, reducción salarial o cambio del horario de trabajo.
- Denegación de formación.
- Evaluación o referencias negativas con respecto a sus resultados laborables.
- Imposición de cualquier medida disciplinaria, amonestación u otra sanción, incluida las sanciones pecuniarias.
- Coacciones, intimidaciones, acoso u ostracismo.
- Discriminación o trato desfavorable o injusto.
- No conversión de un contrato de trabajo temporal en uno indefinido, en caso de que el trabajador tuviera expectativas legítimas de que se le ofreciera un trabajo indefinido.
- No renovación o terminación anticipada de un contrato de trabajo temporal.
- Daños, incluidos a su reputación, en especial en los medios sociales, o pérdidas económicas incluidas la pérdida de negocio y de ingresos.
- Terminación anticipada o anulación de contratos de bienes o servicios.
- Anulación de una licencia o permiso.
- Referencias médicas o psiquiátricas.



Además, es necesario prestar medidas de apoyo para las personas que presentan una denuncia, entre las que podemos destacar:

- Información y asesoramiento completos e independientes, que sean fácilmente accesibles para el público y gratuitos, sobre los procedimientos y recursos disponibles, protección frente a represalias y derechos de la persona afectada.
- Asistencia efectiva por parte de las autoridades competentes ante cualquier autoridad pertinente implicada en su protección frente a represalias, incluida, cuando así se contemple en el Derecho nacional, la certificación de que pueden acogerse a protección al amparo de la Directiva europea.

En cuanto al alcance que tienen las medidas de protección, éstas deben aplicarse a la persona que tenga la condición de “persona trabajadora”, es decir, a la persona que lleva a cabo, durante un cierto tiempo, en favor de otra y bajo su dirección, determinadas prestaciones a cambio de una retribución. Así, también hay que conceder protección a las personas trabajadoras que se encuentran en relaciones laborales atípicas, incluidas las personas trabajadoras a tiempo parcial y las que tengan contratos de duración determinada, así como a las personas con un contrato de trabajo o una relación laboral con una empresa de trabajo temporal, relaciones laborales precarias en las que las formas habituales de protección frente a un trato injusto resultan a menudo difíciles de aplicar.

Las personas de los órganos de Gobierno o puestos de dirección también pueden sufrir represalias, por lo que también hay que aplicar medidas de protección. Y por último, para aquellas personas cuya relación laboral haya terminado y a personas aspirantes a un empleo o a personas que buscan prestar servicios en una organización que tengan información sobre infracciones durante el proceso de contratación u otra fase de negociación precontractual y puedan sufrir represalias.

b. Personas denunciadas

Deben gozar plenamente de los siguientes derechos:

- Tutela judicial efectiva y a un juez imparcial.
- Presunción de inocencia.
- Derechos de defensa, que incluye el derecho a ser oídos y el derecho a acceder a su expediente.
- Protección de su identidad mientras cualquier investigación desencadenada por la denuncia o la revelación pública este en curso.

Además, destacar que aquellas personas que han sido denuncias no recibirán mayores represalias que la sanción que se les imponga.

c. Terceras personas

También se protegerá a aquellas terceras personas que intervengan en la denuncia.

En conclusión:

	<b>DERECHOS</b>	<b>DEBERES</b>
Persona denunciante	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Confidencialidad</li> <li>• Privacidad</li> <li>• No represalias</li> <li>• Medidas de protección</li> <li>• Información de la resolución y/o admisión de la denuncia</li> <li>• Que se le informe del contenido de la resolución</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación en el caso de no aceptar denuncias anónimas</li> <li>• Actuar de buena fe</li> <li>• Aportar datos y documentación relacionada con el hecho</li> <li>• Confidencialidad</li> </ul>
Personas denunciadas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Confidencialidad</li> <li>• Conocer que se ha abierto un proceso de investigación por denuncia</li> <li>• A ser escuchado</li> <li>• Presentar alegaciones y pruebas para su defensa</li> <li>• Que se le informe del contenido de la resolución</li> <li>• No represalias</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Colaboración con los equipos de valoración e investigación</li> <li>• Cumplir con los plazos de los procedimientos</li> </ul>
Otras personas implicadas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Confidencialidad</li> <li>• No represalias</li> <li>• Conocer que se ha abierto un proceso de investigación por denuncia</li> <li>• A ser escuchado</li> <li>• Presentar alegaciones y pruebas para su defensa</li> <li>• Que se le informe del contenido de la resolución</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Colaboración con los equipos de valoración e investigación</li> <li>• Aportar datos y documentación relacionada con el hecho</li> <li>• Confidencialidad</li> </ul>



### **3.1.5.- Evitar el conflicto de intereses**

El procedimiento del Canal de denuncias incluye los mecanismos para una adecuada gestión de cualquier conflicto de intereses que se pudiera ocasionar en la recepción, valoración e investigación de la denuncias.

Además se implementarán las siguientes medidas:

- Definir claramente las funciones de la persona de recepción, valoración o investigación de denuncias para determinar sus obligaciones y responsabilidades.
- Incluir los incumplimientos derivados de los posibles conflictos de intereses en el Régimen sancionador del Código de Conducta.
- En caso de que, durante el desempeño de sus funciones, surgiera un conflicto de intereses, las personas de recepción, valoración o investigación de denuncias afectadas, habrá de abstenerse de actuar y dar inmediatamente cuenta de ello al Órgano de Cumplimiento Normativo.

### **3.1.6.- Trazabilidad del proceso**

Se va a realizar un registro de la información de cada etapa en la que se encuentre la denuncia. Se va a disponer de una herramienta o sistema para que en cada paso del procedimiento asociado al Canal de denuncias las personas que trabajen puedan generar, gestionar y registrar la información necesaria para dejar constancia de todas las acciones llevadas a cabo por cada una de las personas que intervienen en el procedimiento.

## **4.- La denuncia**

La denuncia es el acto por el que se da conocimiento a la autoridad competente de la existencia de unos hechos que pudieran ser constitutivos de infracción o delito.

### **4.1.- Suceso denunciado**

El suceso denunciado está directamente relacionado con el alcance objetivo del Canal de denuncias. Cuando se recibe una denuncia hay que valorar si es un suceso que se debe investigar por ser un incumplimiento de cualquier normativa que se haya consignado en el ámbito objetivo del Canal, como pueden ser los incumplimientos enmarcados en los ámbitos legislativos, en el Código Penal o en el Código de Conducta; si es así, esas son las que se deben investigar.

### **4.2.- Contenido mínimo de la denuncia**

Las denuncias recibidas, para que puedan ser consideradas como tal, deben contener los datos necesarios para poder llevar a cabo una valoración y análisis de los hechos denunciados y, si se



estima oportuno, realizar una investigación en caso de que sea necesaria. Deben contener la siguiente información:

- Nombre y datos de contacto de la persona denunciante; es posible que la denuncia sea anónima, siempre y cuando cumpla con el resto del contenido mínimo para su examen.
- Una exposición clara y detallada del acto o de los actos susceptibles de denuncia, que contendrá:
  - En que consiste la conducta potencialmente irregular.
  - Fechas aproximadas: momento en el que ocurrió o ha estado ocurriendo el hecho, y si continua ocurriendo.
  - Identificación de las personas involucradas con el comportamiento denunciado o con conocimiento del mismo.
  - Identificación del lugar, departamento o área en la que hayan ocurrido los hechos.
  - Vinculación de la persona denunciante con el lugar o departamento para facilitar el análisis y seguimiento de la denuncia.
  - Indicación del medio preferente y del lugar a efectos de posibles notificaciones.
- Aportación de la documentación que se considere necesaria, documentos, archivos u otra información que se estime relevante para la evaluación y resolución de la denuncia.

## 5.- Procedimiento

### 5.1.- Inicio del procedimiento. Comunicación

La comunicación se efectuará a través del Canal de Denuncias habilitado, debiendo adjuntar toda la documentación de la que se disponga y que sirva de soporte justificativo de la misma.

La persona comunicante tiene el deber de guardar secreto sobre la comunicación formulada, así como sobre la identidad de la persona o personas a que se refiere la comunicación y de los hechos y documentación objeto de la misma. Asimismo, deberá estar plenamente disponible para cooperar con la persona Responsable durante todo el proceso de investigación de los hechos comunicados.

El comunicante guardará copia de la comunicación y de la documentación adjunta a la misma.

### 5.2.- Tramitación de la comunicación

La entidad mantendrá actualizada en su página web las direcciones a las que se deberán dirigir las comunicaciones, o habilitado y en correcto funcionamiento el Canal para ello.

En caso de duda, y como criterio general, el comunicante consultará con la persona responsable cualquier conducta sospechosa o inusual que, en su opinión, pudiera implicar riesgo para la entidad o cualquiera de sus miembros, de imputación delictiva. La consulta se efectuará utilizando los mismos cauces que para la comunicación de una conducta presuntamente realizada al margen



de los estándares mínimo de ética y de la que se tenga constancia de su presunto riesgo de imputación delictiva, debiendo indicar expresamente en el documento tal circunstancia.

### **5.3.- Evaluación de la comunicación**

Una vez que la persona responsable reciba una comunicación, se procederá a su inmediato análisis y comprobación.

La persona responsable, tras efectuar el análisis y comprobación de la comunicación, podrá, de acuerdo con lo previsto en su Estatuto:

- a) Inadmitir la comunicación por no apreciar conducta o hecho que pudiera acarrear implicaciones penales, poniendo en su caso los hechos en conocimiento del departamento correspondiente si se apreciase otro tipo de implicaciones, en especial la posible comisión de conductas constitutivas de infracción laboral.
- b) Admitir la comunicación presentada por apreciar hechos o conductas que pudieran conllevar implicaciones penales.

En caso de admitir la comunicación, la persona responsable informará al comunicante de su decisión y abrirá el correspondiente procedimiento de investigación interna. Dichos procedimientos deberán contar con una numeración correlativa y estar debidamente clasificados por año.

Cuando se ha recibido la denuncia, hay una serie de aspectos que hay que considerar:

- La persona que realiza la denuncia debe suscribir la política de privacidad.
- Hay que llevar un registro de todas las denuncias recibidas que se conservarán únicamente durante el periodo que sea necesario y proporcionado a efectos de cumplir con los requisitos impuestos por la normativa europea y nacional.
- Si la denuncia se va a presentar a través de una reunión que se tenga con la persona responsable, se garantizará que se conserven los registros completos y exactos de la reunión en un formato duradero y accesible.
- Cuando se reciba la denuncia, hay que emitir un acuse de recibo de la misma, para lo que existe un plazo estipulado de **10 días laborables** a partir de la recepción de la denuncia (se asignará un número de procedimiento).
- Todo se tendrá que recoger en un informe con el número asignado a la denuncia, con las fechas, comunicación del registro a la persona denunciante y todos los datos de la recepción de denuncia para garantizar la trazabilidad del proceso, y así poder comenzar con el procedimiento de valoración.

Si tras la evaluación de la comunicación recibida se entiende que guarda relación con situaciones de discriminación, acoso moral (mobbing) y acoso sexual o por razón de sexo, se tramitará, en su

caso, de conformidad con los procedimientos específicos que puedan existir para estas materias concretas, y en concreto se dará traslado a la Asesoría Confidencial de la entidad; garantizando siempre todos los principios del procedimiento.

#### **5.4.- Procedimiento investigador**

El procedimiento investigador se iniciará en el momento en que la persona Responsable admita una comunicación presentada por los medios de envío señalados anteriormente y tendrá una duración de **30 días laborales**, pudiendo ser dicho plazo prorrogado una única vez, en otros **10 días laborables** más.

El procedimiento se adecuará a los siguientes principios básicos rectores, a los que deberán atenerse todas las personas que participan en el mismo:

- a) **Rapidez:** procedimiento ágil, sin demoras injustificadas en su tramitación.
- b) **Confidencialidad:** protección al honor, a la intimidad y dignidad de todas las personas implicadas.
- c) **Presunción de inocencia de cualquier persona implicada.**
- d) **Objetividad, autonomía e independencia del procedimiento:** mediante la investigación exhaustiva y rigurosa de los hechos comunicados y el tratamiento justo para todas las personas afectadas, sin aceptarse injerencias de ningún tipo por parte de otros departamentos.

La persona Responsable mantendrá una entrevista con la persona denunciada, quien podrá acudir asistida de una persona de su elección, que deberá ser adecuadamente documentada en un acta que además tendrá que ser firmada por todas las personas presentes en la entrevista.

En el marco del procedimiento investigador, la persona denunciada, podrá aportar la documentación que estime conveniente y que sirva de soporte justificativo de su defensa.

A su vez, se podrán mantener entrevistas con otras personas de la entidad que puedan aportar información adicional a la investigación, por ejemplo, testigos de los hechos denunciados. Estas entrevistas deberán ser adecuadamente documentadas en un acta que deberá ser firmada por todas las personas presentes en la entrevista.

#### **5.5.- Resolución**

Una vez elaborado el informe de Investigación, la persona Responsable finalizará el procedimiento investigador mediante la emisión de un Dictamen de Conclusiones en alguno de los siguientes sentidos:

- a) Resolviendo elevar el Patronato de la entidad el Dictamen con el resultado de la investigación, por entender que la conducta es de riesgo de imputación penal.



- b) Acordando no dar traslado del Dictamen al Patronato con independencia de su forma, por entender que, tras el análisis efectuado, la comunicación de presunta conducta de riesgo de imputación penal, no tiene base fáctica suficiente.

En el supuesto de que la persona Responsable emita Dictamen resolviendo no dar traslado al Patronato, se archivará el expediente, sin perjuicio del traslado al Área de Gestión de Personas y/o Económica según proceda.

El Dictamen de Conclusiones emitido por la persona Responsable deberá contener los oportunos razonamientos de la decisión adoptada y podrá incluir, entre otras, la propuesta de:

- a) Abrir expediente disciplinario contra el infractor al amparo del Convenio Colectivo que le fuera de aplicación, de concluirse que ha ejecutado una conducta que podría ser constitutiva de infracción laboral.
- b) Abrir expediente disciplinario contra el comunicante, en el supuesto de que se conozca su identidad, al amparo del Convenio Colectivo que le fuera de aplicación, de concluirse que su conducta al comunicar los hechos o conductas podría haber vulnerado la buena fe.
- c) Adoptar medidas correctoras para prevenir que los hechos o conductas puedan volver a ejecutarse en el seno de la entidad.
- d) Comunicar los hechos o conductas a las autoridades judiciales o administrativas correspondientes.

En los casos en los que la persona Responsable de traslado de su decisión al Patronato, asimismo, se informará de ello al Área Laboral para que, antes de que expire el plazo de tramitación de la investigación y previo a su examen:

- a) Emita la resolución que proceda y proponga, en su caso, la sanción correspondiente en caso de confirmarse la comisión de una infracción.

#### **5.6.- Información a la persona comunicante**

La persona miembro de la entidad que, por medio del procedimiento establecido en este Canal, comunique una actuación u omisión susceptible de implicar un riesgo de imputación penal, será informada por la persona Responsable del resultado de su comunicación.

El contenido de dicha información se concretará en un resumen de la tramitación de la investigación realizada, si se ha tomado algún tipo de medida correctiva o si se procederá a la mejora de los procedimientos internos y si, en su caso, se va a realizar algún tipo de actuación adicional.

La información que se facilite a la persona miembro de la entidad que haya remitido la comunicación no podrá contener los detalles de la investigación realizada ni referirse a personas concretas, sino que deberá ser enunciada con carácter general, teniendo siempre en cuenta la

naturaleza confidencial de la información y los derechos que puedan asistir a terceros, incluido, pero no limitado al presunto infractor.

#### **5.7.- Cierre del informe de la denuncia**

Se verificará que en el informe estén incluidos los registros que se han ido generando en todas las etapas del procedimiento para garantizar la trazabilidad del mismo y que se haya incluido toda la documentación de la investigación y las conclusiones de la misma.

Se cerrará y archivará el dossier y se dará por finalizado el procedimiento de gestión de denuncias.

### **6.- Conservación de documentación**

Sera obligatorio conservar todos aquellos documentos que puedan servir de soporte probatorio de la conducta o hechos objeto de la comunicación durante el periodo de tiempo en que se mantenga el riesgo de incidencia con efectos penales o exista obligación legal de conservación de dichos documentos; no pudiendo ser superior a 2 años.

Tendrá la consideración de documento todos los soportes tangibles o intangibles que contengan información lo suficientemente precisa y relevante como para poder determinar que una conducta presuntamente delictiva se está produciendo y las personas involucradas en la misma, o el departamento de la entidad dentro del cual dicha conducta está teniendo lugar.

En particular, se conservarán especialmente, para su eventual uso en toda investigación o análisis en caso de iniciarse una investigación por un órgano administrativo, judicial, Ministerio Fiscal, Defensor del Pueblo, Tribunal de Cuentas u organismo análogo o con funciones investigadoras, los documentos o registros que acrediten adecuadamente:

- a) Las conductas de riesgo presuntamente detectadas.
- b) Los intervinientes.
- c) Los Dictámenes de Conclusiones de la incidencia.
- d) Las comunicaciones generadas en el curso de la tramitación del procedimiento.
- e) La totalidad de informes internos y externos emitidos, notas internas, correos electrónicos intercambiados entre el personal de la entidad al respecto de la incidencia, etc.
- f) Las actas de la persona Responsable en las que se recoja información relacionada con incidencias comunicadas o detectadas.

El inicio del cómputo del plazo de custodia comenzará desde que se emita el Dictamen de Conclusiones de la incidencia de riesgo de imputación penal. En todo caso, el sistema de archivo deberá asegurar la adecuada gestión y disponibilidad de la documentación, tanto a efectos de control interno, como de atención en tiempo y en forma de los requerimientos de cualesquiera



autoridades u organismos y entes públicos que vengan amparados por la normativa que resulte de aplicación.

No resulta de aplicación a estos sistemas la obligación de bloqueo o conservación de datos prevista en la normativa de protección de datos vigente en cada momento, sin perjuicio de los supuestos de conservación previstos en la presente política. De manera que las denuncias a las que no se haya dado curso solo se podrán conservar de forma anonimizada o en su caso se procederá a su destrucción o eliminación.

## **7.- Reserva y confidencialidad de la información y documentación**

Se impone la obligación de guardar reserva y confidencialidad sobre la información y documentación que sean objeto de comunicación a través del presente Canal, a todas aquellas personas que tuvieran conocimiento de la misma.

El incumplimiento de esta obligación podrá conllevar la incoación de procedimiento disciplinario de conformidad con el Convenio Colectivo que le fuere de aplicación a la persona infractora y demás legislación aplicable.

Sin perjuicio de lo manifestado, el anonimato no siempre estará garantizado, pues habrá ocasiones en que por imperativo legal –comunicación de los hechos a la autoridad judicial o administrativa– deba facilitarse la identidad de la persona comunicante. No obstante, fuera de estos supuestos excepcionales, no se dará a conocer la identidad de la persona comunicante, quien será siempre protegido de cualquier represalia que con motivo de su comunicación pudiera dirigirse contra ella.

## **8.- Auditorías internas y/o externas**

El presente Canal y las obligaciones contenidas en el mismo, estarán sometidas a auditorías internas y/o externas periódicas de seguimiento de su cumplimiento.

## **9.- Normativa interna de prevención de riesgos penales**

La normativa interna de la entidad para la prevención de riesgos penales consta recogida en los procedimientos internos de prevención de riesgos penales, disponibles para todos los miembros de la entidad a través de su intranet. El conocimiento y aplicación de los mencionados procedimientos es preceptiva para todos los miembros de la entidad.

## ANEXO I: FORMULARIO DE COMUNICACIÓN O DENUNCIA

### Protección de datos personales. Política de Privacidad

**Responsable del Tratamiento para EDE FUNDAZIOA** con domicilio en la Calle Simón Bolívar 8-B, 48010-Bilbao, informa que los datos de carácter personal que la persona denunciante proporcione en el marco del Canal Interno de Comunicación y Denuncia de la entidad serán tratados de conformidad con lo previsto en la presente Política.

**Finalidad del Tratamiento.** Las finalidades de la recogida de los datos son:

- Identificarle y gestionar la denuncia presentada.
- Procesar la denuncia para realizar las investigaciones necesarias tendentes a dar una solución al problema planteado.

**Legitimación.** La base legal para el tratamiento de los datos personales es el cumplimiento de las obligaciones legales que corresponden a la entidad, el interés legítimo y el consentimiento del sujeto que denuncia.

**Conservación de datos.** Los datos proporcionados serán conservados por el tiempo que resulte necesario, a efectos de garantizar el cumplimiento de las obligaciones legales que le corresponden a la entidad.

**Comunicación de los datos.** En caso de ser necesario, los datos personales y la información se pondrán a disposición de los departamentos de Gestión de Personas, Jurídico y Administración, así como de asesores o asesoras externas. Cuando resulte procedente, los datos personales y la información también se pueden revelar a la policía y a las autoridades judiciales.

**Transferencias internacionales.** Los datos no se transfieren fuera de España. En el caso de que se llegaran a transferir fuera del Espacio Económico Europeo, la entidad adoptará las medidas legales necesarias, tales como la suscripción de las correspondientes Cláusulas Contractuales Tipo.

**Medidas de seguridad.** La entidad informa que tiene implantadas las medidas de seguridad de índole técnica y organizativas necesarias que garanticen la seguridad de sus datos de carácter personal y eviten su alteración, pérdida, tratamiento y/o acceso no autorizado, habida cuenta del estado de la tecnología, la naturaleza de los datos almacenados y los riesgos a que están expuestos, ya provengan de la acción humana o del medio físico o natural.

**Derechos.** Podrá, en los términos establecidos en la normativa sobre protección de datos vigente en cada momento, y de acuerdo con la normativa, revocar en cualquier momento la autorización



concedida para el tratamiento y la cesión de los datos personales, así como ejercer los derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición, derecho a solicitar la limitación del tratamiento de sus datos personales, el derecho a la portabilidad y el derecho a presentar una reclamación ante una autoridad de control. Para ello se podrá dirigir por escrito con justificante de su identidad mediante correo electrónico dirigido a [lopd@edefundazioa.org](mailto:lopd@edefundazioa.org).



<b>FORMULARIO DE DENUNCIA</b>	
<b>Nombre y apellidos del denunciante</b>	
<b>Cargo y departamento que ocupa en la entidad</b>	
<b>Fecha en la que ingresó en la entidad</b>	
<b>Nombre y apellidos del presunto trabajador o trabajadores infractores</b>	
<b>Cargo y departamento que ocupa/n en la entidad</b>	
<b>Comunicación de la incidencia</b>	
<b>Documentación adjunta</b>	No <input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> En caso afirmativo, relacione, por favor, la documentación que se adjunta:
<b>Fecha:</b>	<b>Firma:</b>