

Sistema de Gestión de Compliance Penal

INSIGNA UNIFORMES, SLU



POLÍTICA DE ESPECIAL PROTECCIÓN AL INFORMANTE CONTRA REPRESALIAS

Aprobado por el Órgano de Gobierno de INSIGNA UNIFORMES, S.L.U. el 13/02/2025.

I PROTECCIÓN DE LOS INFORMANTES

INSIGNA UNIFORMES, S.L.U. se compromete a proteger a las personas que informen sobre infracciones o incumplimientos, de acuerdo con la Ley 2/2023.

Las personas que comuniquen o revelen infracciones tendrán derecho a protección frente a represalias siempre que concurren las circunstancias siguientes:

1. Tengan motivos razonables para pensar que la información referida es veraz en el momento de la comunicación o revelación, aun cuando no aporten pruebas concluyentes, y que la citada información entra dentro del ámbito de aplicación de la ley.
2. La comunicación o revelación se haya realizado conforme a los requerimientos previstos en la ley.

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 la ley.

Se entiende por represalia cualesquier acto u omisión que esté prohibido por la ley, o que, de forma directa o indirecta, supongan un trato desfavorable que sitúe a las personas que la sufre 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.

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.

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.

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.

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.

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 .

Quedan expresamente excluidos de la protección prevista en la ley aquellas personas que comuniquen o revelen:

1. Informaciones contenidas en comunicaciones que hayan sido inadmitidas por algún Sistema interno de información o por alguna de las causas previstas en la ley.
2. Informaciones vinculadas a reclamaciones sobre conflictos interpersonales o que afecten únicamente al informante y a las personas a las que se refiera la comunicación o revelación.
3. Informaciones que ya estén completamente disponibles para el público o que constituyan meros rumores.
4. Informaciones que se refieran a acciones u omisiones no comprendidas en el ámbito de la ley.

II.- DENUNCIA DE REPRESALIAS AL COMITÉ DE REPRESENTANTES DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN

La presunta víctima debe enviar de inmediato al Comité de Representantes del Sistema Interno de Información las denuncias de represalias, junto a la información y los documentos de apoyo. Las personas que creen que se tomaron medidas de represalia contra ellos porque participaron en una actividad protegida deben enviar al Comité toda la información y documentación disponible para justificar su denuncia. Dicha presentación de informes debe hacerse lo más pronto posible para garantizar que pueda responder con eficacia.

Las personas que deseen recibir orientación y apoyo oficiosos sobre cuestiones relacionadas con represalias también pueden hacerlo dirigiéndose al Comité de Representantes del Sistema Interno de Información o al Comité de Compliance.

Las funciones Comité de Representantes del Sistema Interno de Información con respecto a la protección contra represalias por informar sobre una conducta irregular son las siguientes:

1. Recibir denuncias de represalias o amenazas de represalias, o informes de riesgos de represalias.
2. Mantener un registro confidencial de todas esas denuncias;

3. Llevar a cabo un examen inicial de la denuncia para determinar si:

3.1. El denunciante participó en una actividad protegida;

3.2. Tuvo lugar la supuesta acción de represalia o de amenaza de represalia; y parece que, en el examen preliminar (prima facie), la actividad protegida fue un factor que contribuyó a que la acción represente presuntamente una represalia o una amenaza de represalias.

El Comité de Representantes del Sistema Interno de Información enviará un acuse de recibo del denunciante puntualmente después de haberlo recibido, siempre que sea posible ponerse en contacto con el denunciante.

Examen de las denuncias de represalias por parte del Comité de Representantes del Sistema Interno de Información

El Comité de Representantes del Sistema Interno de Información completará normalmente su examen inicial durante 30 días naturales desde la recepción de la denuncia de represalias.

Alternativamente, si el Comité de Representantes del Sistema Interno de Información considera que puede haber un conflicto de intereses, o si el denunciante, luego de una determinación definitiva por parte del Comité, desea que el asunto vuelva a ser examinado, él o ella pueden remitir el asunto, por escrito, al Presidente del Comité de Compliance. El Presidente, después de consultar con Comité de Compliance, podrá llevar a cabo su propio examen independiente del asunto y proporcionar un informe al Órgano de Gobierno

Todas la organización y el personal del INSIGNA deben cooperar con Comité de Representantes del Sistema Interno de Información proporcionar acceso a todos los archivos y documentos solicitados por el Comité, a excepción de los archivos médicos, que no están disponibles sin el consentimiento expreso de la persona interesada.

Si, en opinión del Comité de Representantes del Sistema Interno de Información, existen indicios prima facie de represalias o amenaza de represalias, intentará completar su investigación y presentar su informe Órgano de Gobierno en un plazo de 60 días. Cuando, en opinión del Comité de Representantes del Sistema Interno de Información, puede haber un conflicto de interés podrá recomendar al Órgano de Gobierno que la denuncia sea tramitada por un mecanismo de investigación alternativo.

Medidas de prevención

A la espera de la finalización de su examen inicial y/o la investigación, el Comité de Representantes del Sistema Interno de Información puede recomendar que el Órgano

de Gobierno tome las medidas apropiadas para proteger los intereses del denunciante y prevenir cualquier acción de represalia como consecuencia de participar en una actividad protegida. Estas medidas preventivas pueden incluir, entre otras:

1. La anulación temporal de la decisión constitutiva de represalia;
2. Un compromiso del Comité de Representantes del Sistema Interno de Información con el gestor o gestores superiores del individuo para garantizar el seguimiento de la situación laboral del individuo, sujeto al consentimiento del denunciante;
3. Cambiar la línea jerárquica al siguiente nivel superior de autoridad y/o exclusión del presunto autor de la represalia(s) de cualquier decisión o proceso de toma de decisiones relacionado con el denunciante;

Examen independiente

Una vez recibido el informe de la investigación, el Comité de Representantes del Sistema Interno de Información llevará a cabo un examen independiente de las conclusiones y los documentos de apoyo para determinar si existen pruebas claras y convincentes de que:

1. La supuesta acción de represalia se habría tomado incluso si el denunciante no hubiera participado en la actividad protegida; y
2. La presunta acción de represalia no se tomó para castigar, intimidar o perjudicar al demandante.

Si el Comité de Representantes del Sistema Interno de Información determina que no se ha cumplido la norma anterior, concluirá que el denunciante fue víctima de represalias.

Medidas contra la persona que participó en represalias

El Comité de Representantes del Sistema Interno de Información informará al denunciante, por escrito, del resultado del examen independiente y presentará sus recomendaciones sobre el caso al Órgano de Gobierno. Dichas recomendaciones pueden incluir medidas disciplinarias contra el autor de las represalias y/o medidas administrativas. Los demandantes serán informados de manera confidencial de cualquier sanción disciplinaria impuesta debido a la acción de represalia.

Reparación para la persona que sufrió represalias

En caso de quedar probadas las represalias contra una persona, el Órgano de Gobierno, después de tomar en cuenta las recomendaciones formuladas por el Comité de Representantes del Sistema Interno de Información y previa consulta con el denunciante, podrá tomar las medidas oportunas con el fin de remediar las consecuencias negativas sufridas como consecuencia de la medida de represalia. Tales medidas podrán consistir, entre otras, en la anulación de la decisión constitutiva de represalia, incluida la reincorporación, o, si así lo solicita el denunciante, en el traslado a otra oficina o cargo para el que esté cualificado.

LA PRESENTE POLÍTICA DE ESPECIAL PROTECCIÓN AL INFORMANTE CONTRA REPRESALIAS DE INSIGNA UNIFORMES, S.L.U., (V.2.) HA SIDO APROBADA POR SU ORGANO DE ADMINISTRACIÓN EN SU SESIÓN DEL 13/02/2025.

Con mi firma, declaro que he recibido, leído y entendido la Política de Compliance Penal de INSIGNA UNIFORMES, S.L.U., expresada en este documento, y muestro mi conformidad con las directrices, valores y normas establecidas en la misma.

Firma:

Lugar:

Fecha:

Organización:

D. / Dña.:

D.N.I.:

Cargo en la empresa: