POLÍTICA
SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN O CANAL DE DENUNCIA

DE

LABORSORD, S.L.

Fecha: Marzo 2026

INDICE

1. INTRODUCCIÓN 3
2. OBJETO 3
3. MARCO NORMATIVO 3
4. PRINCIPIOS GENERALES 4
5. ÁMBITO MATERIAL Y ÁMBITO SUBJETIVO 7
6. SUJETOS LEGITIMADOS PARA INFORMAR 8
7. ALCANCE DE LA POLÍTICA 9
8. INFRACCIONES SUSCEPTIBLES DE COMUNICARSE 10
9. MEDIDAS DE PROTECCIÓN 11
9.1. Medidas de Protección al Informante y Terceros relacionados 12
9.2. Medidas de Protección a las Personas Afectadas por la Comunicación 15
9.3. Activación de la Protección 15
10. DISPOSICIÓN DE LA POLÍTICA 15
11. CANALES EXTERNOS DE COMUNICACIÓN 16
11.1. Canales Estatales 16
11.2. Canales Europeos 16
12. PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN DE COMUNICACIONES 17
12.1. Recepción y Registro de las Comunicaciones 18
12.2. Gestión Conflicto de Intereses 19
12.3. Comunicaciones no admitidas a Trámite 20
12.4. Resolución del expediente 20
13. PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES 21
14. SUPERVISIÓN Y PUBLICIDAD DE LA POLÍTICA 21
15. EDICIONES Y REVISIÓN 22

1. INTRODUCCIÓN

LABORSORD, S.L., CIF: B-38501292, con domicilio en Carretera General La Laguna-Punta del Hidalgo, Km 8.1, 38280, Tegueste, Santa Cruz de Tenerife, España, desarrolla la presente Política de gestión de comunicaciones en el Sistema Interno de Información o Canal de Denuncia y de protección del Informante (en adelante, la Política) en cumplimiento de los artículos 5.2.h), 5.2.i), 9 y 11 de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, que incluyen los principios generales en materia de Sistema Interno de Información y de Defensa del Informante.

Esta Política forma parte de la regulación interna de Laborsord en ejercicio de su función de determinar las políticas y estrategias generales de la Entidad y que es debidamente publicitada en el seno de Laborsord.

En Laborsord estamos firmemente comprometidos con la cultura ética y de cumplimiento legal. Para reforzar las comunicaciones de cualquier tipo, ponemos a disposición de las personas trabajadoras y colaboradores nuestro Sistema Interno de Información o Canal de Denuncia.

2. OBJETO

El objeto de esta Política es establecer las medidas de protección para quienes informen sobre incumplimientos de la legislación aplicable, del Código Ético de Laborsord y de la normativa vigente de aplicación.

El Sistema Interno de Información o Canal de Denuncia se erige en un mecanismo de comunicación de cualquier acción u omisión que infrinja el Código Ético, la regulación interna o que sea contrario a la legislación aplicable en el desarrollo de la actividad profesional, y que permite la retroalimentación con el Informante. Establece un sistema que permite la identificación de conductas ilícitas, irregulares, malas prácticas o cualquier acción inconveniente equivalente.

3. MARCO NORMATIVO

La presente Política se desarrolla en virtud de la siguiente normativa de aplicación:

- Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

- Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión.
- Ley 1/2019, de 20 de febrero, de Secretos Empresariales.
- Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE. Reglamento General de Protección de Datos (RGPD).
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales. (LOPDGDD).
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE).
- Norma ISO 37002:2021, sobre sistemas de gestión de denuncias.

4. PRINCIPIOS GENERALES

Laborsord desarrolla su actividad basándose, entre otros, por los siguientes principios generales:

- Accesibilidad: De fácil acceso para personas trabajadoras, clientes, representantes legales, miembros del Órgano de Gobierno, proveedores, y terceros interesados.
- Confidencialidad: Absoluta confidencialidad en el tratamiento de las comunicaciones y consultas recibidas, en particular de los datos personales. Esta información solo podrá divulgarse invocando el "principio de necesidad de conocer".
- Formación del personal: Para garantizar total confidencialidad en caso de que la comunicación sea remitida, por canales de información que no sea el Sistema Interno de Información o Canal de Denuncia establecido, a miembros del personal no responsable de su tratamiento, al que se ha formado en esta materia y advertido de la tipificación como infracción muy grave de su quebranto, se ha establecido la obligación del receptor de la comunicación de remitirla inmediatamente al Responsable del Sistema.
- Proporcionalidad: Todas las actividades se realizarán de conformidad con la legislación aplicable, de manera objetiva y apropiada y respetando el principio de proporcionalidad.
- Cumplimiento normativo: Cumplimiento de las Leyes aplicables. Se garantiza el cumplimiento de las leyes aplicables y de las políticas internas relacionadas con la protección de la privacidad y de los datos personales. Estricto respeto a la legalidad vigente por todos los sujetos obligados, así como por los proveedores y colaboradores, que deben cumplir estrictamente con las leyes

vigentes, absteniéndose de conductas o acciones que puedan perjudicar la reputación y la imagen de Laborsord.

- Debida diligencia: Tramitación diligente de las informaciones que se hayan comunicado. En todo caso, se adoptará la decisión que resulte necesaria en el plazo máximo de dos meses.
- Celeridad: La recopilación de pruebas en cualquier fase de la investigación se realizará con la máxima celeridad posible y sin poner en riesgo la finalidad de la misma. Esta celeridad deberá acentuarse en aquellas investigaciones en las que se trate un hecho de especial gravedad, o que pudiera afectar al honor de un trabajador, socio o a la propia Laborsord.
- Ausencia de represalia contra el Informante de buena fe: Se garantiza que la comunicación realizada de buena fe no comportará represalia de ningún tipo. Todo esto sin perjuicio de que se puedan adoptar las medidas legales correspondientes para todas aquellas comunicaciones falsas. Sin embargo, la comunicación de actividad ilícita o incumplimiento en el Código de Conducta no eximirá de responsabilidad al Informante si ha estado involucrado en la misma, aunque podrá ser una forma de atenuación de responsabilidad conforme al Sistema Disciplinario.
- Trato justo y respetuoso: Los afectados recibirán un trato justo y respetuoso y se evitarán condenas preliminares sin haberse realizado la investigación de los hechos y se garantizará el derecho a ser oído. Se respetarán en todo momento los derechos de interesado en virtud de la legislación aplicable. Este deberá gozar de la presunción de inocencia.
- Establecimiento de un procedimiento sencillo y ágil que facilita el tratamiento de la información y su posterior análisis: Envío de acuse de recibo de la comunicación al Informante en cuatro fases, detalladas en el Procedimiento de Gestión del Sistema Interno de Información o Canal de Denuncia; Previsión de la posibilidad de mantener la comunicación con el Informante y, si se considera necesario solicitarle información adicional.
- Mala fe: En caso de comunicación falsa, el Informante podrá sufrir posibles consecuencias laborales o incluso penales.
- Respeto a las personas: Respeto en todo momento a la diversidad cultural y las costumbres y principios vigentes entre las personas y comunidades afectadas por sus actividades. En Laborsord trabajamos en un entorno laboral donde se respeta la dignidad y la no discriminación de las personas por razón de edad, incapacidad, origen étnico, sexo, raza, tendencias políticas, religión u orientación sexual, velando porque las personas puedan trabajar en un ambiente libre de acoso, equitativo e inclusivo. No toleramos ningún tipo de conducta abusiva, hostil u ofensiva, sea verbal o física.
- Igualdad efectiva: En Laborsord se ha desarrollado una cultura de igualdad efectiva de mujeres y hombres, garantizando una protección eficaz en materia

de seguridad y salud, alineado con la igualdad, y el pleno respeto a la libertad individual y a los derechos de nuestras personas trabajadoras.

- Respeto y protección de los profesionales: En Laborsord se realiza actualización continua de las medidas del Plan de Prevención de Riesgos Laborales, respetando minuciosamente la normativa aplicable, garantizando un elevado nivel de seguridad, salud y bienestar.
- Cumplimiento de las Leyes de Competencia y Propiedad Industrial.
- Respeto a la libre competencia.
- Diligencia debida en las prácticas promocionales.
- Lucha contra la corrupción y prevención de la gestión de los conflictos de intereses.
- Diligencia debida en la gestión administrativa, económica y financiera.
- Protección de los datos personales, tratamiento de la información de forma reservada y confidencial.
- Protección de los recursos corporativos y ciberseguridad.
- Colaboración en la prevención de blanqueo de capitales.
- Protección y seguridad de las personas trabajadoras.
- Compromiso con el Medioambiente.

En este contexto, la presente Política establece los principios esenciales de funcionamiento del Sistema Interno de Información o Canal de Denuncia:

- Es abierto: Permite a cualquier interesado la comunicación, incluso anónimamente, de acciones u omisiones que a su juicio supongan una infracción normativa.

- Permite el anonimato, garantiza la confidencialidad y los derechos del Informante, del afectado y de cualquier tercero: Está diseñado de forma que se salvaguarda el anonimato o, en su caso, la confidencialidad del Informante, preservando su identidad, así como la confidencialidad de la información aportada, de las actuaciones que se desarrollen en la gestión y tramitación de la comunicación, protegiendo en todo caso los derechos a la presunción de inocencia, el respeto al honor y defensa de la persona afectada y de los terceros relacionados.

- Protección de datos personales: El tratamiento de datos personales que tenga lugar en el Sistema Interno de Información o Canal de Denuncia se efectuará en correspondencia con la normativa aplicable en materia de protección de datos personales. El Delegado de Proteccion de Datos a los efectos del Sistema Interno de Información o Canal de Denuncia será el designado para Laborsord.

- Autonomía e independencia: El funcionamiento del Sistema Interno de Información o Canal de Denuncia se desarrolla con autonomía e independencia, apoyándose en AFONSO & GONZÁLEZ ASESORES, S.L. para la gestión de este.

- No represalias y protección: Quienes utilicen de buena fe el Sistema Interno de Información o Canal de Denuncia gozan de protección frente a represalias y eventuales consecuencias adversas derivadas de sus comunicaciones.

- Proteccion y seguridad de la información: El Sistema Interno de Información o Canal de Denuncia cuenta con medidas específicas de protección y seguridad de la información, impidiendo el acceso de personal no autorizado.

La presente Política desarrolla los principios que imperan en el Sistema Interno de Información o Canal de Denuncia, como cauce preferente para informar sobre las acciones u omisiones, que deben ser en todo caso tratadas de manera efectiva por Laborsord, constituyéndose como un estándar de protección a los Informantes.

5. ÁMBITO MATERIAL Y ÁMBITO SUBJETIVO

La Ley 2/2023, de 20 de febrero tiene por finalidad otorgar una protección adecuada frente a las represalias que puedan sufrir las personas físicas que informen sobre algunas acciones u omisiones, a través de los procedimientos previstos en la misma, así como para el fortalecimiento de la cultura de la información, de las infraestructuras de integridad de las organizaciones y del fomento de la cultura de la información o de la comunicación, como mecanismo para prevenir y detectar amenazas al interés público. En todo caso, se entenderán comprendidas todas aquellas infracciones penales o administrativas graves o muy graves que impliquen quebranto económico para la Hacienda Pública y para la Seguridad Social.

Contempla además, la protección de las personas que en un contexto laboral o profesional detecten infracciones penales o administrativas graves o muy graves y las comuniquen a través del Sistema Interno de Información o Canal de Denuncia, abarcando también las infracciones penales y administrativas graves y muy graves de nuestro ordenamiento jurídico, para permitir que tanto los canales internos de información como los canales externos, puedan concentrar su actividad investigadora en las vulneraciones que se considera que afectan con mayor impacto al conjunto de la sociedad.

Asimismo, se excluyen del ámbito de aplicación material los supuestos que se rigen por su normativa específica, esto es, aquellas que regulan los mecanismos para informar sobre infracciones y proteger a los informantes previstas por Leyes sectoriales o por los instrumentos de la Unión Europea enumerados en la parte II del anexo de la Directiva (UE) 2019/1937.

Junto a la descripción del ámbito objetivo de aplicación, se precisa el ámbito subjetivo, dirigido a las personas que están protegidas frente a posibles represalias. Así, se extiende la protección a todas aquellas personas que tienen vínculos profesionales o laborales con Laborsord, aquellas que ya hayan finalizado su relación profesional, voluntarios, personas trabajadoras en prácticas o en período de formación, personas que participan en procesos de selección. También se extiende el amparo a las personas que prestan asistencia a los Informantes, a las personas de su entorno que puedan sufrir represalias, entre otras. Se aplica tanto a los Informantes que trabajen y que hayan obtenido información sobre infracciones en un contexto laboral o profesional, comprendiendo en todo caso:

a) Las personas que tengan la condición de empleados públicos o trabajadores por cuenta ajena.
b) Los autónomos.
c) Las personas pertenecientes al órgano de gobierno, dirección o supervisión de Laborsord, incluidos los miembros no ejecutivos.
d) Cualquier persona que trabaje para o bajo la supervisión y la dirección de contratistas, subcontratistas y proveedores.

También se aplicará a los Informantes que comuniquen o revelen públicamente información sobre infracciones obtenidas en el marco de una relación laboral o estatutaria ya finalizada, voluntarios, becarios, personas trabajadoras en períodos de formación con independencia de que perciban o no una remuneración, así como a aquellos cuya relación laboral todavía no haya comenzado, en los casos en que la información sobre infracciones haya sido obtenida durante el proceso de selección o de negociación precontractual.

6. SUJETOS LEGITIMADOS PARA INFORMAR

La presente Política desarrolla los principios que revisten al Sistema Interno de Información o Canal de Denuncia de Laborsord, como cauce preferente para informar sobre las acciones u omisiones, que deben ser en todo caso tratadas de manera efectiva por Laborsord, constituyéndose como un estándar de protección a los Informantes.

Podrán enviar consultas o comunicaciones todas las personas trabajadoras, clientes, representantes legales, proveedores, voluntarios, colaboradores de Laborsord que hayan tenido conocimiento de cualquier hecho que pueda ser constitutivo de delito / infracción o incumplimientos de normas internas, políticas, protocolos, así como posibles infracciones que no se hayan materializado aún, pero que podrían ocurrir.

Podrán enviar comunicaciones:

- Todo el personal laboral o por cuenta ajena, o por cuenta propia, o que se vincula con Laborsord.
- Otras personas vinculadas, entre otros, voluntarios y las personas trabajadoras en prácticas no remuneradas.
- Asociaciones y personas pertenecientes al Órgano de Gobierno, incluidos los integrantes no ejecutivos.
- Socios de negocio, proveedores, colaboradores internos, clientes, representantes legales y otras partes interesadas vinculadas.

La presente Política estará a disposición de toda persona interesada a efecto informativo sobre los derechos de las personas que hacen uso del Sistema Interno de Información o Canal de Denuncia y de las personas involucradas en los hechos comunicados, así como del tratamiento confidencial que Laborsord realizará de los datos personales. Cualquier integrante de Laborsord que tenga conocimiento de la comisión de un ilícito penal, irregularidad o incumplimiento, o del riesgo de comisión de una irregularidad o incumplimiento de la normativa o de las normas internas de Laborsord, podrá informar a través del Sistema Interno de Información o Canal de Denuncia.

7. ALCANCE DE LA POLÍTICA

La Política será de obligado cumplimiento y de aplicación para Laborsord y, por tanto, para todas las personas trabajadoras y miembros que conforman Laborsord, independientemente del cargo que ocupen o de su ubicación geográfica. Las diferentes medidas de protección previstas en la presente Política se establecen, según correspondan, sobre todos los Informantes, Terceros relacionados y Personas afectadas por la comunicación.

Laborsord proporciona información sobre los diferentes mecanismos de reporte y comunicación interna de que se ha dotado, indicando que las eventuales comunicaciones podrán cursarse, tanto de forma anónima como nominal, a través del Sistema Interno de Información o Canal de Denuncia, que garantiza

los principios y garantías de los Informantes, Terceros relacionados y Personas afectadas por la Comunicación.

Asimismo, a solicitud del Informante, también podrá presentarse la comunicación a través de una reunión presencial dentro del plazo máximo de 7 días.

Las comunicaciones recibidas pueden referirse a hechos producidos en un contexto laboral o profesional. En el caso de tratarse de una relación laboral o profesional, los hechos podrán ser relativos a una relación:

- todavía en vigor.
- ya finalizado.
- incluso no iniciado, por ejemplo, si se refiere a infracciones relativas a procesos de selección o de negociación precontractual.

En cualquier caso, Laborsord velará porque el Sistema Interno de Información o Canal de Denuncia constituya un medio seguro, cumpliendo con la normativa de protección de datos personales y garantizando los derechos de los Informantes, Terceros relacionados y Personas afectadas por la comunicación, así como su confidencialidad, y velará porque no se adopten represalias contra ellos cuando utilicen el Sistema Interno de Información o Canal de Denuncia de buena fe.

8. INFRACCIONES SUSCEPTIBLES DE COMUNICARSE

Las conductas ilícitas o potencialmente ilícitas que se pueden comunicar a través del Sistema Interno de Información o Canal de Denuncia serán entre otras, referidas a los siguientes ámbitos:

- Contratación pública.
- Sector financiero.
- Prevención del blanqueo de capitales o financiación del terrorismo. Conducta relacionada con el Blanqueo de Capitales. Toda aquella acción susceptible de estar relacionada con el blanqueo de capitales o que incumpla con la normativa de esta materia.
- Protección del medio ambiente.
- Protección de los consumidores.
- Protección de la privacidad y de los datos personales, y seguridad de las redes y los sistemas de información.
- Intereses financieros de la Unión y mercado interior.
- Acoso entendido como toda acción de insistencia a una persona para algo que resulte molesto o dañino para esta persona. Incluye el acoso en todas sus modalidades.

- Fraude y corrupción entendido como toda acción que suponga cualquier tipo de corrupción, soborno o fraude, entregar o recibir regalos, obsequios y atenciones cuando ello pueda afectar a la objetividad o influir en una relación comercial, profesional o administrativa.
- Práctica contraria al Código de Conducta entendida como cualquier comportamiento que esté en contra de los compromisos desarrollados en el Código de Conducta, entendiendo toda acción que sea contraria a la honestidad, responsabilidad, transparencia y compromiso, sin ser influidos indebidamente ni por sus propios intereses personales ni por terceros.
- Riesgos de Seguridad y Salud entendido como toda actitud negligente de un compañero, superior jerárquico o de la propia Laborsord que pueda poner en riesgo a cualquier persona, sea trabajador propio o de un tercero no relacionado.
- Malas prácticas entendida como toda aquella situación indeseada como ofrecer regalos a terceros para obtener negocio, incumplir cualquier tipo de normativa legal o interna.
- Respeto e igualdad de oportunidades entendida como toda acción que suponga cualquier tipo de discriminación por motivos de género, raza, orientación sexual, creencias religiosas, opiniones políticas, nacionalidad, origen social, discapacidad o cualquier otra condición personal, física o social.
- Conflicto laboral.
- Condiciones laborales.
- Actos contrarios a la integridad de Laborsord.
- Fraude patrimonial.
- Trato de favor.
- Reporte financiero.
- Incumplimiento legal/normativo.
- Adicionalmente, en España, se amplía el alcance de la protección sobre aquellas infracciones penales o administrativas graves o muy graves.
- Cualquier otra incidencia que potencialmente pueda poner en peligro la reputación o cualquier activo o persona de Laborsord.

9. MEDIDAS DE PROTECCIÓN

El Informante se beneficiará de protección siempre que haya motivos fundados para creer que la información comunicada es veraz en el momento de la comunicación. Por lo tanto, es requisito indispensable que la información aportada sea veraz, clara y concisa y estar acompañada, en la medida de lo posible, de evidencias que respalden los hechos. Toda persona que realice una comunicación de una irregularidad o incumplimiento mediante el uso del Sistema Interno de Información o Canal de Denuncia estará amparada por las garantías de protección y derechos, en caso de tratarse de comunicaciones de buena fe.

Sobre los Informantes y Terceros relacionados, Laborsord garantiza la confidencialidad de su identidad y la protección de sus datos personales, así como la prohibición de represalias, incluso en su vertiente de amenaza o tentativa. Se entiende por represalia cualquier acto u omisión 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. Algunos ejemplos están relacionados con:

- El contrato de trabajo, las represalias disciplinarias y las represalias que afecten a la carrera profesional.
- Los daños económicos o reputacionales, coacciones, acosos u ostracismo.
- La evaluación o las referencias negativas sobre el desempeño laboral o desempeño profesional.
- La inclusión en listas negras o la información negativa para dificultar el empleo.
- La denegación o anulación de licencias o permisos.
- La denegación de formación.
- La discriminación o trato desfavorable o trato injusto.

9.1. Medidas de Protección al Informante y Terceros relacionados

- Confidencialidad y protección de datos personales: Laborsord tiene la obligación de preservar la identidad del Informante y los Terceros relacionados, así como de garantizar un tratamiento confidencial de sus datos personales. A este respecto, el Sistema Interno de Información o Canal de Denuncia está diseñado, establecido y gestionado de forma segura, de modo que se garantiza la confidencialidad de la identidad del Informante y de cualquier tercero mencionado en la comunicación, y de las actuaciones que se desarrollen en su gestión y tramitación, así como la protección de los datos personales, impidiendo el acceso de personal no autorizado. Laborsord se compromete a no realizar el tratamiento de datos personales que no resulten necesarios para el conocimiento de las acciones u omisiones advertidas en las comunicaciones realizadas a través del Sistema Interno de Información o Canal de Denuncia y que no se encuentren, además, con la justificación legal oportuna; procediéndose, en ese caso, a su inmediata supresión. En caso de necesitar la colaboración de medios externos como asesores, consultores o profesionales externos, éstos asegurarán también la correspondiente confidencialidad de la información y de los datos personales a los que tengan acceso. Por tanto, cualquier integrante de Laborsord o terceras personas que puedan tener acceso a la información, tienen el deber de guardar la más estricta confidencialidad respecto a toda la información a la que accedan. En

esta línea se dispone que el dato de la identidad del Informante nunca será objeto del derecho de acceso a los datos personales y se limita la posibilidad de comunicación de dicha identidad solo a la Autoridad Judicial, el Ministerio Fiscal o la Autoridad Administrativa competente exigiendo que en todo caso se impida el acceso por terceros a la misma.

- Comunicación anónima: El Sistema Interno de Información o Canal de Denuncia permite, en cualquier caso, que la persona que quiera hacer uso de este medio pueda realizar la comunicación de forma anónima, en caso de no querer proporcionar sus datos personales para ello. Dicha información aportada de forma anónima deberá ser verosímil y del análisis previo de dicha información se deberá extraer indicios razonables de la existencia de las infracciones que se comuniquen, así como descartar la posibilidad de motivos espurios o análogos que manifiesten que se trata de una comunicación de mala fe.

- Ausencia y prohibición de represalias: Ningún sujeto legitimado para informar en el Sistema Interno de Información o Canal de Denuncia que realice una comunicación de buena fe podrá ser despedido, sancionado disciplinariamente o sufrir cualquier otro tipo de perjuicio en su relación laboral o profesional como consecuencia de la comunicación. La comunicación realizada de buena fe no constituirá revelación de un secreto de Laborsord. Todo miembro de Laborsord tiene completamente prohibido adoptar represalias frente a Informantes de buena fe, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia.

  Se entiende por represalia cualquier acto u omisión 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 persona en el contexto laboral o profesional, solo por su condición de Informantes o Terceros relacionados, o por haber realizado una revelación pública. Laborsord garantiza la ausencia de represalias de cualquier índole contra el Informante, siempre que actúe de buena fe, sin perjuicio de las sanciones penales, disciplinarias o de diversa índole, en caso de que el propio Informante hubiera participado en los hechos comunicados que constituyeran un incumplimiento o irregularidad para Laborsord o la normativa legal vigente. Es decir, la comunicación de actividad ilícita o incumplimiento no eximirá de responsabilidad al Informante si ha estado involucrado en los hechos comunicados, aunque podrá ser una forma de atenuación de responsabilidad conforme al Sistema Disciplinario. Este compromiso refuerza la confianza en el cumplimiento debido del Sistema Interno de Información o Canal de Denuncia. Cualquier integrante de Laborsord que adoptase cualquier actitud

de represalia contra los Informantes podrá ser sancionado conforme al Sistema Disciplinario. Los usuarios del Sistema Interno de Información o Canal de Denuncia no podrán tener represalia por el mero hecho de realizar la comunicación, evitando cualquier tipo de amonestación, sanción o despido improcedente, entre otros, sin perjuicio de las actuaciones que correspondan al término de la investigación.

- Derecho de acceso a la información: Toda persona que hubiera hecho uso del Sistema Interno de Información o Canal de Denuncia a través del que hubiera enviado cualquier tipo de comunicación o consulta, tendrá derecho a ser informado de los correspondientes avances y del resultado de la investigación, en el caso de haberse iniciado dicha investigación interna. En caso de no tratarse de la persona directamente perjudicada por los hechos informados, el derecho de información también asiste a los demás Informantes que hayan sido debidamente identificados, pudiendo solicitar información sobre la investigación y las medidas adoptadas. No obstante, se valorará en cada caso concreto si resulta procedente informar de tales hechos o no, así como en qué medida se les deberá informar en cada caso. En cualquier caso, el Informante, anónimo o nominal, deberá acceder a la comunicación para tener acceso a la última actualización sobre el estado de su comunicación. Se hará saber al Informante los resultados de la investigación y la utilización que se vaya a hacer de la misma. Igualmente, durante el trascurso de la investigación objeto de la comunicación, garantizando que el Informante y cualquier interesado en la investigación puedan ejercer su defensa y exponer los argumentos, alegaciones y pruebas que consideren oportunas. El Informante tendrá acceso a los datos de su comunicación, así como a conocer la fase en la que se encuentra y se le ofrecerá la posibilidad de comunicarse con los gestores de su comunicación, si así fuera necesario.

- Derecho al desistimiento en la comunicación: Toda persona que realice una comunicación a través del Sistema Interno de Información o Canal de Denuncia tendrá derecho a desistir de la misma, en caso de no querer seguir con el trámite ordinario de la comunicación, permitiendo retirar la comunicación una vez realizada. Sin embargo, si de los hechos comunicados existen indicios razonables de la comisión de algún incumplimiento o irregularidad, se iniciará de oficio un expediente cursando el procedimiento correspondiente.

9.2. Medidas de Protección a las Personas Afectadas por la Comunicación

Las principales medidas y derechos de protección que se implementan sobre las personas afectadas por la comunicación durante la tramitación del expediente son las siguientes:

- Derecho a la presunción de inocencia. Exigencia del respeto a la presunción de inocencia y al honor de las personas afectadas por la comunicación.
- Establecimiento del derecho de la persona afectada a que se le informe de las acciones u omisiones que se le atribuyen, y a ser oída en cualquier momento. La comunicación tendrá lugar en el tiempo y la forma que se consideren adecuados para garantizar el buen fin de la investigación.
- Derecho de defensa.
- Derecho de acceso al expediente.
- Protección de su identidad, garantizándose la confidencialidad de los hechos y datos del procedimiento.
- Cumplimiento con los plazos establecidos en la normativa aplicable y en el Procedimiento de Gestión del Sistema Interno de Información o Canal de Denuncia.

9.3. Activación de la Protección

Las medidas de protección al Informante, los Terceros relacionados y las Personas afectadas por la comunicación se activarán y comenzarán tan pronto como se reciba la misma, y continuarán durante toda la investigación e incluso después, cuando sea preciso, de la conclusión del proceso de investigación o gestión de la comunicación.

10. DISPOSICIÓN DE LA POLÍTICA

El Sistema Interno de Información o Canal de Denuncia permite la comunicación de cualquier infracción normativa.

De conformidad con el artículo 4 de la Ley 2/2023, Laborsord coloca a disposición de cualquier interesado el Sistema Interno de Información o Canal de Denuncia para que pueda informar, con carácter preferente a canales externos ajenos a Laborsord, sobre los potenciales incumplimientos mencionados anteriormente.

AFONSO & GONZÁLEZ ASESORES, S.L. es la encargada de recibir y tramitar las comunicaciones recibidas en el Sistema Interno de Información o Canal de Denuncia, garantizando la independencia y ausencia de conflictos de interés.

11. CANALES EXTERNOS DE COMUNICACIÓN

Toda persona física podrá informar ante la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I. o ante las autoridades u órganos autonómicos correspondientes, de la comisión de cualesquiera acciones u omisiones incluidas en el ámbito de aplicación de la Ley.

11.1. Canales Estatales

- Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I. (AIPI) https://whistleblowersoftware.com/secure/canal_externo_de_denuncias_AINPI.
- Servicio Ejecutivo de la Comisión de Prevención del Blanqueo de Capitales e Infracciones Monetarias (SEPBLAC) https://app.bde.es/gnt_seg/es/contacto?a=awfgkq4895oni82n7KuioINOnlmi993s#.
- Banco de España. https://sedeelectronica.bde.es/sede/es/tramites/comunicacion-posibles-infracciones-normativa-p272.html.
- Comisión Nacional del Mercado de Valores. https://www.cnmv.es/portal/Whistleblowing/Formulario#:~:text=Solicitar%20Canal%20de%20Comunicaci%C3%B3n%20con,importante%20que%20recuerde%20su%20contrase%C3%B1a.
- Sistema de Informantes de Competencia Anónimos (SICA). Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (https://edi.cnmc.es/buzones-anonimos/sica.
- Servicio Nacional de Coordinación Antifraude (https://www.igae.pap.hacienda.gob.es/sitios/igae/es-ES/snca/paginas/comunicacionsnca.aspx).
- Fiscalía contra la Corrupción y la Criminalidad Organizada (https://www.fiscal.es/).
- Policía Nacional (https://www.policia.es/_es/denuncias.php).
- Tribunal de Cuentas (https://www.tcu.es/es).
- Defensor del Pueblo (https://www.defensordelpueblo.es/).
- Gobierno de Canarias (https://www.gobiernodecanarias.org/).

11.2. Canales Europeos

- Tribunal de Cuentas Europeo (https://www.eca.europa.eu/es).
- Oficina Europea Antifraude (https://anti-fraud.ec.europa.eu/olaf-and-you/report-fraud_es).

- Oficina Europea de Lucha contra el Fraude (OLAF) a través del enlace https://fns.olaf.europa.eu/main_es.htm.
- Fiscalía Europea (EPPO) a través del enlace https://www.eppo.europa.eu/es/form/eppo-report-a-crime.

12. PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN DE COMUNICACIONES

Las comunicaciones podrán ser transmitidas a través del siguiente enlace: https://laborsord.complylaw-canaletico.es/public/9f4cd58e0d6ba3856ea0d5393979926782d5c96d269c6c15263bfe3cb414eb1d/formulario.

Tal y como recoge el Código Ético, los integrantes de Laborsord tienen la obligación de comunicar al Sistema Interno de Información o Canal de Denuncia cualquier comportamiento contrario a lo dispuesto en el mismo, o que pudiera vulnerar la regulación interna y/o la legislación aplicable.

En cumplimiento del artículo 9.2. g) de la Ley 2/2023, el receptor de cualquier comunicación relativa a potenciales infracciones normativas, deberá remitir sin demora dicha información al Sistema Interno de Información o Canal de Denuncia.

- No represalias: tal y como establece el Código Ético de Laborsord, quienes de buena fe realicen comunicaciones a través del Sistema Interno de Información o Canal de Denuncia no serán objeto de represalia ni sufrirán ninguna otra consecuencia adversa por esta comunicación. La adopción de represalias o la tentativa de su adopción puede motivar la adopción de medidas disciplinarias conforme a la regulación interna y la legislación laboral aplicable, con independencia de cualesquiera otras posibles responsabilidades que resulten de aplicación.

- Proteccion de la identidad del Informante y prevención de conflictos de interés: AFONSO & GONZÁLEZ ASESORES, S.L. mantendrá reserva de la identidad del Informante, la que solo será compartida con aquellas áreas de Laborsord cuya colaboración sea imprescindible para las labores de investigación.

- Posibilidad de comunicación con AFONSO & GONZÁLEZ ASESORES, S.L.: si lo desea, el Informante podrá mantener comunicación con AFONSO & GONZÁLEZ ASESORES, S.L. en el tiempo y forma que considere oportuno.

- Difusión de información sobre autoridades competentes: Laborsord pone a disposición del Informante información clara y accesible sobre los canales externos de información ante las autoridades competentes y, en su caso, ante las instituciones, órganos u organismos de la Unión Europea.

- Información sobre su funcionamiento: Laborsord publica información sobre los principios de funcionamiento del Sistema Interno de Información o Canal de Denuncia.

- Facilidad de acceso y uso: es accesible desde cualquier dispositivo y permite la presentación de comunicaciones por escrito o verbalmente. Aparece diferenciado de los mecanismos de comunicación ante otras entidades u organismos.

12.1. Recepción y Registro de las Comunicaciones

El proceso interno de recepción y tramitación de comunicaciones en el Sistema Interno de Información o Canal de Denuncia se estructura de la siguiente manera:

- Una vez la comunicación es recibida se emitirá un acuse de recibo de la comunicación en el plazo de siete (7) días naturales desde su recepción, salvo que ello pueda comprometer la confidencialidad de la comunicación.

- Cuando los hechos informados pudieran ser indiciariamente constitutivos de delito, se remitirá con carácter inmediato la información recibida al Ministerio Fiscal. En el caso de que los hechos afecten a los intereses financieros de la Unión Europea, se remitirá a la Fiscalía Europea. Esta remisión de información respetará los derechos reconocidos a los afectados en la Constitución Española y en la legislación aplicable.

- La información será analizada por AFONSO & GONZÁLEZ ASESORES, S.L., que promoverá su gestión, asignando la investigación a las áreas o departamentos de Laborsord que correspondan para revisar de forma completa los hechos denunciados. La información solo será compartida con aquellas áreas o departamentos cuyo conocimiento resulte necesario para la correcta investigación de los hechos informados.

- Cuando sea necesario para el buen fin de la investigación, el Informante podrá ser contactado en cualquier momento con el propósito de ampliar o aclarar la información. Asimismo, y en cualquier momento del procedimiento, se informará al Informante sobre la fase en la que se

encuentran las actuaciones internas, siempre que ello fuera posible y no se comprometa la investigación.

- Internamente se llevarán a cabo las actuaciones necesarias para comprobar la veracidad de los hechos comunicados y completar las actuaciones de investigación en un plazo que no podrá ser superior a tres (3) meses, o si el caso reviste especial complejidad, a seis (6) meses, ambos a contar desde la fecha de acuse de recibo de la comunicación o si no se remitió acuse de recibo, a partir del vencimiento del plazo de siete (7) días después de haberse efectuado la comunicación.

- La persona afectada por la comunicación será informada de las acciones u omisiones que se le atribuyen y tendrá derecho a ser oída en cualquier momento. Dicha comunicación tendrá lugar en el tiempo y forma que se considere adecuado para asegurar el buen fin de la investigación, garantizando el respeto a la presunción de inocencia, el derecho al honor y velando por la protección de la identidad del Informante.

- Concluidas las actuaciones de investigación, se comunicará al Informante y a la persona afectada, según proceda y sin demora, el resultado de la investigación.

En correspondencia con lo dispuesto en el Código Ético de Laborsord todas las personas trabajadoras o áreas o departamentos involucrados deberán mantener la confidencialidad de las actuaciones relacionadas con la investigación.

12.2. Gestión Conflicto de Intereses

Existirá conflicto de intereses cuando uno de los miembros designados para la investigación de la comunicación deba adoptar una decisión cuyo resultado afecte a sus propios intereses debido a la existencia de vínculos personales o profesionales. Por ello, toda función desempeñada por los miembros designados deberá ser realizada de manera objetiva, independiente e imparcial, toda vez que la simple apariencia de influencia o conflicto de interés puede ser perjudicial para la reputación de Laborsord, de sus integrantes y de las partes implicadas.
Ante situaciones de conflicto de intereses, se actuará siguiendo los siguientes principios en cuanto a quienes reciben, investigan o deciden en las fases de la comunicación enviada.

- Comunicación: Poner la situación de potencial conflicto en conocimiento del superior jerárquico, quien, después de realizar la evaluación correspondiente acerca de la existencia de dicho conflicto, adoptará la decisión de si la persona

afectada puede continuar involucrada en el proceso correspondiente o designará una persona suplente para realizar las investigaciones.

- Abstención: Cuando el miembro forme parte de un grupo de personas encargadas colectivamente de tomar la decisión, lo pondrá en conocimiento del resto de personas encargadas de tomar la decisión cuando ésta sea colectiva y se abstendrá de participar en cualquier votación, así como de obtener o comunicar información confidencial que pueda afectar al conflicto planteado.

- Independencia: Actuar con libertad de juicio, siendo leal a Laborsord y a sus intereses, obviando los intereses personales, propios o de terceros.

Las causas de esta incompatibilidad son, entre otras:

- Relación directa entre Informante y denunciado/investigado.
- Vinculación directa con los comportamientos inadecuados que se comunican.
- Amistad o enemistad manifiesta con el Informante o el denunciado/investigado o, si son varios, con al menos uno de ellos.
- Vinculación por razón de matrimonio o análoga, relación de afectividad o de parentesco con el Informante o el denunciado/investigado o, si son varios, con al menos uno de ellos.

12.3. Comunicaciones no admitidas a Trámite

Podrán resultar no procedentes a los efectos del Sistema Interno de Información o Canal de Denuncia aquellas comunicaciones:

a) cuando los hechos relatados carezcan de toda veracidad o carezcan manifiestamente de fundamento o existan, a juicio del responsable indicios racionales de haberse obtenido mediante la comisión de un delito.
b) cuando los hechos relatados no sean constitutivos de infracción del ordenamiento jurídico incluida en el ámbito de aplicación de esta Ley.
c) cuando la comunicación no contenga información nueva y/o significativa en comparación con una comunicación anterior que ya hubiera sido gestionada internamente.

12.4. Resolución del expediente

Una vez finalicen las actuaciones de investigación, a tenor de los resultados que ésta arroje, se formulará una propuesta de resolución que podrá plantear el archivo de la denuncia o, en su defecto, la sanción a aplicar.

Esta fase incluirá los siguientes aspectos:

- Emisión del informe sobre la comunicación. Informe de investigación y conclusiones.
- Adopción de las medidas adecuadas para resolver la infracción por parte del órgano correspondiente.
- Administración de las sanciones apropiadas, disciplinarias o contractuales, que sean legítimas y proporcionadas a los hechos comunicados.
- Remisión de los asuntos a las autoridades pertinentes, siempre que corresponda, y supervisión de los resultados de las decisiones adoptadas.
- Remisión de la información con carácter inmediato al Ministerio Fiscal cuando los hechos pudieran ser indiciariamente constitutivos de delito. En el caso de que los hechos afecten a los intereses financieros de la Unión Europea, se remitirían a la Fiscalía Europea.
- Registro y documentación las acciones acordadas en el Libro Registro.
- Bloqueo del expediente para evitar su tratamiento posterior.

13. PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

El cumplimiento de la normativa en materia de protección de datos personales en la recepción de comunicaciones y en la gestión de estas se rige por lo dispuesto en la normativa de aplicación:

- Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.
- Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE, Reglamento General de Protección de Datos (RGPD).
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Proteccion de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD).

Asimismo, se deberán cumplir los principios y disposiciones establecidos en la Política de Privacidad de Laborsord.

14. SUPERVISIÓN Y PUBLICIDAD DE LA POLÍTICA

La presente Política estará debidamente publicitada en el seno de Laborsord.

Esta Política ha sido aprobada por el Órgano de Gobierno de Laborsord y cualquier modificación de esta, requerirá de su aprobación. La presente Política será objeto de revisión y actualización cuando sea necesario para adaptarla a novedades legislativas o jurisprudenciales.

Laborsord ha procedido a informar e impartir formación a las personas trabajadoras sobre la existencia y funcionamiento del Sistema Interno de Información o Canal de Denuncia, a través del que se pueden canalizar las consultas y denuncias sobre comportamientos o actos que se consideren contrarios a las leyes, reglamentos y normativas, autonómicas, nacionales y europeas o contrarios a los principios éticos recogidos en el Código Ético de Laborsord.

El Sistema Interno de Información o Canal de Denuncia responde a la política de Laborsord de tolerancia cero ante cualquier incumplimiento de cualquier legislación que afecte a Laborsord o a sus principios éticos.

Para cumplir con la legislación y asegurar la transparencia y seguridad en Laborsord es esencial promover y dar a conocer el Sistema Interno de Información o Canal de Denuncia dentro de la organización. Esto implica la formación anual de las personas trabajadoras con la finalidad de comunicar de manera clara y regular la existencia del Sistema Interno de Información o Canal de Denuncia, sus objetivos y cómo acceder al mismo, resultando fundamental fomentar una cultura de apertura y confianza, donde se valore la importancia de reportar cualquier irregularidad. Formación coordinada para el cuarto trimestre de cada año.

15. EDICIONES Y REVISIÓN

Incluye la relación de las ediciones habidas de este documento, En cualquier momento podemos proceder a su modificación, compruebe la fecha de emisión en cada ocasión en que se conecte a nuestro sitio web y así obtendrá la certeza de que no se ha producido modificación alguna que le afecte.

EDICIÓN	FECHA
1ª	27/11/2023
2ª	26/03/2026