



# **POLÍTICA DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN PARA LA COMUNICACIÓN DE IRREGULARIDADES Y PROTECCIÓN AL INFORMANTE**

**GESTIÓN DE RESIDUOS HUESCA, S.A.U.**

# ÍNDICE:

1. INTRODUCCIÓN .....	3
2. OBJETIVO .....	3
3. AMBITO DE APLICACIÓN Y ALCANCE.....	4
4. CONTENIDO ESENCIAL DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN.....	4
5. PRINCIPIOS RECTORES.....	5
6. RESPONSABLE DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN.....	7
7. GESTIÓN DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN.....	7
8. MEDIDA DE PROTECCIÓN Y DEFENSA DEL INFORMANTE.....	8
8.1 Prohibición de represalias.....	8
8.2 Medidas de protección y apoyo.....	9
9. MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS AFECTADAS.....	9
10. CANAL EXTERNO.....	9
11. PUBLICACIÓN Y DIFUSIÓN DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN.....	10
12. EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL SISTEMA.....	10
13. REVISIÓN, MODIFICACIÓN Y APROBACIÓN DE LA POLÍTICA.....	10

## 1. INTRODUCCIÓN:

La empresa Gestión de Residuos Huesca, S.A.U. – en adelante, GRHUSA – actúa con sometimiento a los principios contenidos en la normativa básica del Sector Público y sus entidades dependientes, que son acordes con una cultura organizativa basada en los principios de legalidad, eficiencia, transparencia, entre otros.

En dicho contexto, la existencia de un sistema interno de información es clave para la detección y prevención de ilícitos o prácticas irregulares, de forma que permita adoptar medidas correctoras y/o sancionadoras, avanzando en la mejora continua del sistema.

Con la publicación 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 (en adelante, “**Ley de protección al informante**”), se incorpora al derecho español la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, también denominada Directiva “Whistleblowing”. Con dichos instrumentos jurídicos se persiguen dos claros objetivos, proteger a los informantes y establecer las normas mínimas de los canales de información internos.

La presente Política se define con el propósito de establecer los principios rectores relacionados con el sistema interno de información para la comunicación de actos constitutivos de ilícitos penales y/o de infracción administrativa grave o muy grave de los empleados de GRHUSA. Se trata de contemplar las previsiones contenidas en la Directiva y ley referenciadas en el párrafo anterior, lo cual conlleva establecer y/o adecuar los canales internos de información sobre prácticas irregulares con el fin de detectarlas, corregirlas o, en su caso, reparar lo antes posible los eventuales daños. Así, resulta esencial definir un marco de protección al informante, velando por la garantía y defensa de las personas de la entidad que remitan información para la detección de ilícitos o incumplimiento de las normas indicadas.

## 2. OBJETIVO:

La Política del sistema interno de información para la comunicación de irregularidades y defensa del informante (en adelante “**la Política**”) de GRHUSA tiene por objeto enunciar los principios generales en materia del Sistema interno de información y defensa del informante que comunica actuaciones irregulares y que puedan ser susceptibles de ilícitos penales y/o de infracciones administrativas graves o muy graves.

En este contexto, es interés del Consejo de Administración de la entidad plasmar los principios que han de servir de inspiración en la actuación profesional de los directivos, empleados y colaboradores, trasladando un mensaje claro y

transparente de oposición a la comisión de cualquier ilícito, y la voluntad firme y determinante de combatir cualquier ilícito y de prevenir la comisión de conductas delictivas, así como actuar ante las mismas, defendiendo los valores, misión, principios, imagen y reputación de la entidad pública.

Además, para alcanzar el objetivo pretendido resulta necesario adoptar medidas para garantizar la protección y defensa de las personas informantes, favoreciendo con ello la generación de flujos de información idóneos para la detección de irregularidades que permitan corregir actuaciones y/o reparar daños.

### **3. AMBITO DE APLICACIÓN Y ALCANCE:**

3.1. La Política será de aplicación a GRHUSA, en los términos establecidos en el artículo 13.1 de la Ley de protección al informante.

3.2. A través del sistema interno de información de la entidad podrán remitirse información relativa a conductas, por acción u omisión, que puedan ser constitutivas de ilícito penal o infracción administrativa grave o muy grave.

3.3. Quedarán incluidas en el alcance de la presente Política las siguientes personas:

- Personal laboral no funcionario que preste o haya prestado servicio en Gestión de Residuos Huesca.
- Proveedores, profesionales libres, colaboradores o subcontratistas y/o trabajadores de los indicados, concebido en sentido amplio, por lo que cabría incluir a otras personas que presten o hayan prestado servicios en la entidad o con ocasión de los acuerdos alcanzados con la misma, con independencia de la percepción o no una remuneración u honorarios de cualquier clase.
- Voluntarios, becarios o personas en procesos formativos.

El sistema y las medidas de protección podrán ser extensibles a otros colectivos, en los términos y con el alcance que se detalle en los procedimientos de desarrollo de la presente Política.

### **4. CONTENIDO ESENCIAL DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN:**

La entidad se compromete al diseño, establecimiento y gestión de un sistema de información, que alcance a los siguientes extremos:

- Permitir que las personas indicadas en el apartado 2.3 puedan comunicar información correspondiente a hechos descritos en el 2.2, sin perjuicio de la posibilidad de ampliar los canales de comunicación, en los términos detallados en el procedimiento de gestión del sistema.

- Estar diseñado, establecido y gestionado de una forma segura, de modo que se garantice la confidencialidad de la identidad del informante y de cualquier tercero mencionado en la comunicación, y de las actuaciones que se desarrollen en la gestión y tramitación de la misma, así como la protección de datos, impidiendo el acceso de personal no autorizado
- Permitir la presentación de comunicaciones por escrito o verbalmente, o de ambos modos.
- Integrar los distintos canales internos de información que pudieran establecerse dentro de la entidad, para la comunicación de conductas incluidas en el ámbito de aplicación de la presente Política.
- Garantizar que las comunicaciones presentadas puedan tratarse de manera efectiva dentro de la correspondiente entidad, sin perjuicio de los sistemas que puedan existir en grupos o agrupaciones de entidades, conforme a la Ley de protección del informante.
- Ser independiente y aparecer diferenciado respecto de los sistemas internos de información de otras entidades.
- Contar con un responsable del Sistema, si bien la gestión del sistema interno podrá encomendarse a entidad externa.
- Contar con una política o estrategia que enuncie los principios generales en materia del sistema interno de información y defensa del informante y que sea debidamente publicitada en el seno de la entidad u organismo.
- Disponer de un procedimiento de gestión de las informaciones recibidas.
- Establecer garantías para la protección de los informantes en el ámbito de la propia entidad u organismo.

## **5. PRINCIPIOS RECTORES EN MATERIA DE SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN PARA LA COMUNICACIÓN DE IRREGULARIDADES Y DEFENSA DEL INFORMANTE:**

A continuación, se detallan los principios y compromisos de GRHUSA en relación con el sistema interno de información:

- Diseñar un sistema interno de información integrado que permita la recepción y gestión de comunicaciones escritas o verbales, en los términos que se detallan en el procedimiento de gestión de la información de la entidad, con el fin de favorecer una comunicación adecuada sobre posibles ilícitos o irregularidades incluidas en el ámbito de aplicación de la presente Política.
- Establecer y gestionar el sistema de información de forma segura, de modo que se garantice la confidencialidad de la identidad del informante y de cualquier tercero mencionado en la comunicación, y de las actuaciones que se desarrollen

en la gestión y tramitación de la misma, así como la protección de datos, impidiendo el acceso de personal no autorizado.

- Garantizar la posibilidad de realizar comunicaciones de forma anónima o nominativa.
- Generar un entorno de transparencia y eficiencia en la gestión, integrando los sistemas de información para la comunicación de ilícitos penales o infracciones administrativas graves o muy graves para la prevención, detección y corrección, manteniendo los canales de comunicación adecuados para favorecer el conocimiento y comunicación.
- Impulsar una actuación en GRHUSA basada en el principio de “tolerancia cero” hacia la adopción de medidas de represalia derivadas del uso del sistema interno de información.
- Garantizar la protección del informante, en sentido, amplio, dado que se extenderá a las personas que se indican en el apartado 6.2 de la presente Política.
- Prestar el adecuado asesoramiento a la persona informante y ofrecer las medidas de protección o apoyo que resulten necesarias para el cumplimiento adecuado de la presente Política y de la legislación aplicable.
- Adoptar las medidas correspondientes para asegurar el cumplimiento de las previsiones en materia de protección de datos marcadas por la Ley del informante.
- Asegurar que el responsable del sistema de información y los encargados de la gestión del sistema interno de información cuenten con los medios materiales y humanos necesarios para asegurar la gestión, vigilancia, control y cumplimiento de la Política.
- Garantizar y respetar, en todo proceso de investigación, la presunción de inocencia, el honor y el derecho de defensa de la persona afectada.
- Investigar toda comunicación de un hecho de riesgo y/o presuntamente delictivo o acto constitutivo de infracción administrativa grave o muy grave, en los términos detallados en la presente Política y en los procedimientos internos de desarrollo.
- En el marco de los procesos de investigación externa, prestar la debida colaboración con las autoridades administrativas de control competentes, así como con los Juzgados, Ministerio Fiscal y Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado, de las Comunidades Autónomas o de entidades locales.
- Comunicar a los directivos, empleados y colaboradores el deber de informar sobre cualquier hecho ilícito o cualquier irregularidad objeto de la presente Política de la que se tenga constancia, trasladando información adecuada del sistema interno de información y canales habilitados.

- Promover procesos de evaluación y revisión del sistema con el fin de avanzar en la mejora continua del sistema.
- Informar y/o comunicar al Ministerio Fiscal con carácter inmediato ante la constatación de hechos que pudieran ser constitutivos de delito, prestando la debida colaboración con la misma. En el caso de que los hechos afecten a los intereses financieros de la Unión Europea, se remitirá a la Fiscalía Europea.

## **6. RESPONSABLE DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN:**

El órgano de gobierno de GRHUSA ha designado una persona física responsable del sistema interno de información, el cual será notificado a la Autoridad Independiente de Protección al Informante o, en su caso, a las autoridades u órganos competentes de las Comunidades Autónomas.

El responsable del sistema será un trabajador de la entidad que ostente algún tipo de responsabilidad en GRHUSA y que presente formación jurídica. Ejercerá su cargo con independencia del órgano de administración o de gobierno de la misma, y velará por el adecuado cumplimiento de la Política y de los procedimientos internos de desarrollo.

A estos efectos, desarrollará sus funciones de forma independiente y autónoma respecto del resto de los órganos de la entidad, no podrá recibir instrucciones de ningún tipo en su ejercicio como responsable del sistema.

## **7. GESTIÓN DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN:**

La gestión del Sistema interno de información se podrá llevar a cabo a través de un tercero externo. A estos efectos, se considera gestión del Sistema la recepción de informaciones.

La gestión del sistema por un tercero externo exigirá en todo caso que éste ofrezca garantías adecuadas de respeto de la independencia, la confidencialidad, la protección de datos y el secreto de las comunicaciones.

En este sentido, la gestión del Sistema interno de información por un tercero no podrá suponer un menoscabo de las garantías y requisitos para dicho sistema, ni una atribución de la responsabilidad sobre el mismo en persona distinta del Responsable del Sistema.

El tercero externo que gestione el Sistema tendrá la consideración de encargado del tratamiento a efectos de la legislación sobre protección de datos personales.

## **8. MEDIDA DE PROTECCIÓN Y DEFENSA DEL INFORMANTE:**

### **8.1 Prohibición de represalias:**

GRHUSA prohíbe expresamente los actos constitutivos de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación a través del sistema interno objeto de la presente Política.

A estos efectos, se entiende por represalia cualesquiera actos u omisiones que estén prohibidos por la ley, o que, de forma directa o indirecta, supongan un trato desfavorable que sitúe a las personas que las sufren en desventaja particular con respecto a otra en el contexto laboral o profesional, solo por su condición de informantes, o por haber realizado una revelación pública. A título enunciativo, que no taxativo, 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, 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, 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.

## **8.2 Medidas de protección y apoyo:**

GRHUSA prestará apoyo a las personas que comuniquen o releven infracciones constitutivas de ilícito penal o infracciones administrativa graves o muy graves, prestando asesoramiento sobre los procedimientos y recursos disponibles, medidas de protección que puedan adoptarse y sus derechos como informante.

A estos efectos, las medidas de protección del informante también se aplicarán, en su caso, específicamente a los representantes legales de las personas trabajadoras en el ejercicio de sus funciones de asesoramiento y apoyo al informante.

Además, las medidas de protección se podrán extender, en su caso, a:

- Personas físicas que, por razón del cargo que ocupan en la entidad, asistan al informante en el proceso,
- Personas físicas que estén relacionadas con el informante y que puedan sufrir represalias, como compañeros de trabajo o familiares del informante.
- Personas jurídicas, para las que trabaje el informante o con las que mantenga cualquier otro tipo de relación en un contexto laboral o en las que ostente una participación significativa. A estos efectos, se entiende que la participación en el capital o en los derechos de voto correspondientes a acciones o participaciones es significativa cuando, por su proporción, permite a la persona que la posea tener capacidad de influencia en la persona jurídica participada.

## **9. MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS AFECTADAS:**

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, así como a la misma protección establecida para los informantes, preservándose su identidad y garantizándose la confidencialidad de los hechos y datos del procedimiento.

## **10. CANAL EXTERNO:**

Todas las personas incluidas en el ámbito de la aplicación de la presente Política podrán remitir comunicaciones a la autoridad correspondiente, a cuyo fin GRHUSA se compromete a informar acerca de su existencia y de los medios para llevar a cabo la misma.

## **11.PUBLICACIÓN Y DIFUSIÓN DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN:**

La Política y el procedimiento de gestión de información será objeto de publicación y difusión a través de la web, proporcionando información adecuada de forma clara y fácilmente accesible sobre los canales de comunicación interna y externa, como medio y garantía para un mejor conocimiento de los canales.

Lo anterior se complementará con las actuaciones de formación y sensibilización habituales de la entidad.

## **12.EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL SISTEMA.**

Tanto la Política como los procedimientos de desarrollo estarán sometido a las evaluaciones y revisiones periódicas, a los efectos de detectar aspectos de mejora y acomodarse a las indicaciones, pautas o recomendaciones que pueda trasladar la autoridad independiente de control.

## **13.REVISIÓN, MODIFICACIÓN Y APROBACIÓN DE LA POLÍTICA.**

La presente Política se ha aprobado por el Consejo de Administración de GRHUSA, el día 01 de febrero de 2024, y prevé su entrada en vigor el mismo día.

La presente Política podrá ser modificada por acuerdo del Consejo de Administración o por iniciativa de la Gerencia de GRHUSA.