

	CANAL DE DENUNCIA	Sistema de Gestión [v 5.0] 02 de noviembre de 2023
		Documentación Empresa GRUPO JIG

PROCEDIMIENTO DEL CANAL DE DENUNCIAS

1. OBJETO

El objeto del presente procedimiento es regular la gestión y tramitación de las informaciones recibidas en el Canal Interno de Información de Grupo JIG:

- JIG Easy Services, S.L.
- JIG Internet Consulting, S.L.
- Get App Spain, S.L.U.
- C.D.T. Fuentelavero, S.L.U.
- JIG Corporación General, S.L.

Todo el procedimiento pretende garantizar la confidencialidad, intimidad y dignidad de las personas. Asimismo, uno de los objetivos de la ley y de este procedimiento es otorgar una protección adecuada frente a las represalias que puedan sufrir las personas físicas que informen sobre alguna de las acciones u omisiones reguladas.

El objetivo del Canal Interno de Información es posibilitar la presentación de información respecto de las infracciones previstas en la ley. Es accesible a través de las diferentes webs corporativas, facilitando su uso a empleados, directivos, socios, proveedores, clientes y de cualquier interesado.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

2.1 PERSONAL

Este procedimiento aplicará al personal informante que trabaje en el sector privado o público y que hayan obtenido información sobre infracciones en un contexto laboral o profesional, comprendiendo en todo caso:

- Personas que tengan la condición de empleadas públicas o personal trabajador por cuenta ajena.
- Personal autónomo.
- Accionistas, partícipes y personas pertenecientes al órgano de administración, dirección o supervisión de una Empresa, incluidos aquel personal no ejecutivo.
- Cualquier persona que trabaje para o bajo la supervisión y la dirección de contratistas, subcontratistas y proveedoras/es.
- Personal informante que comunique o revele públicamente información sobre infracciones obtenida en el marco de una relación laboral o estatutaria ya finalizada, voluntarias/os, becarias/os, personal trabajador en periodos de formación con

	CANAL DE DENUNCIA	Sistema de Gestión [v 5.0] 02 de noviembre de 2023
		Documentación Empresa GRUPO JIG

independencia de que perciban o no una remuneración, así como a aquellas/os 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.

Las medidas de protección de la persona informante previstas en el título VII también se aplicarán, en su caso, a:

- a) Personas físicas que, en el marco de la organización en la que preste servicios la persona informante, asistan al mismo en el proceso,
- b) Personas físicas que estén relacionadas con la persona informante y que puedan sufrir represalias, como compañeras/os de trabajo o familiares de la persona informante, y
- c) Personas jurídicas, para las que trabaje 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.

2.2 MATERIAL

Este procedimiento se aplicará a toda persona física y/o jurídica que tenga alguna relación con JIG (socias/os, empleadas/os, directivas/os, clientela, proveedoras/es o colaboradoras/es) y que denuncie a través del Canal Interno de Información:

- a) Infracciones del Derecho de la Unión Europea:
 1. Entren dentro del ámbito de aplicación de los actos de la Unión Europea enumerados en el anexo de la 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, con independencia de la calificación que de las mismas realice el ordenamiento jurídico interno;
 2. Afecten a los intereses financieros de la Unión Europea tal y como se contemplan en el artículo 325 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE); o
 3. Incidan en el mercado interior, tal y como se contempla en el artículo 26, apartado 2 del TFUE, incluidas las infracciones de las normas de la Unión Europea en materia de competencia y ayudas otorgadas por los Estados, así como las infracciones relativas al mercado interior en relación con los actos que infrinjan las normas del impuesto sobre sociedades o con prácticas cuya finalidad sea obtener una ventaja fiscal que desvirtúe el objeto o la finalidad de la legislación aplicable al impuesto sobre sociedades.

	<h2 style="color: #00AEEF;">CANAL DE DENUNCIA</h2>	Sistema de Gestión v 5.0 02 de noviembre de 2023
		Documentación Empresa GRUPO JIG

- b) Acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción penal o administrativa grave o muy grave. 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.

3. SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN

El Sistema Interno de Información es el cauce preferente para informar sobre las acciones u omisiones previstas en el artículo 2 de la ley, siempre que se pueda tratar de manera efectiva la infracción y si la persona denunciante considera que no hay riesgo de represalia.

El órgano de administración será el competente para la designación de la persona(s) física(s) responsable(s) de la gestión de dicho sistema o responsable(s) del sistema, y de su destitución o cese.

Tanto el nombramiento como el cese deberá ser notificado a la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I., o, en su caso, a las autoridades u órganos competentes de las comunidades autónomas.

Las personas responsable del sistema desarrollarán sus funciones de forma independiente y autónoma respecto del resto de los órganos de la entidad u organismo, no podrán recibir instrucciones de ningún tipo en su ejercicio, y deberán disponer de todos los medios personales y materiales necesarios para llevarlas a cabo.

4. CANAL INTERNO DE INFORMACIÓN

4.1 DEBER DE COMUNICACIÓN

Toda persona que tuviera conocimiento fundado de cualquier tipo de acto o hecho que pudiera contravenir los principios y valores del Código Ético o de Conducta, o suponer un acto ilícito o contrario a la normativa vigente, deberá comunicarlo a JIG, a través del canal de denuncias que la Empresa tiene recogida en cada una de las páginas web corporativas. Así mismo, se podrá remitir directamente a través de los siguientes correos electrónicos:

- Canaldenunciasgrupojig@jig.es - Canal Genérico de Grupo JIG
- Canaldenunciasjigeasy@jig.es - Canal propio de JIG Easy Services, S.L.
- Canaldenunciasjiginternet@jig.es - Canal propio de JIG Internet Consulting, S.L.
- Canaldenunciasgetapp@jig.es - Canal propio de Get App Spain, S.L.U.
- Canaldenunciasfuentelavero@jig.es - Canal propio de C.D.T. Fuentelavero, S.L.U.
- Canaldenunciasjigcorporacion@jig.es - Canal propio de JIG Corporación General, S.L.

Si no fuera posible realizar la comunicación a través de dichos canales (página web corporativa o email), podrá remitirse la misma, por correo postal a la siguiente dirección:

	CANAL DE DENUNCIA	Sistema de Gestión [v 5.0] 02 de noviembre de 2023
		Documentación Empresa GRUPO JIG

ATT. RESPONSABLE DEL SISTEMA DE DENUNCIAS
GRUPO JIG, Calle Piqueras 24
Logroño 26006 (La Rioja)

Además, en el supuesto de personas trabajadoras, podrán realizar sus comunicaciones ante la persona jerárquicamente superior, quién deberá remitirlas a los responsables del sistema para su gestión.

Reunión presencial. Si la persona informante desea presentar su información mediante una reunión presencial deberá solicitar la misma con los responsables del sistema. Dicha reunión se habrá de llevar a cabo en el plazo máximo de siete días hábiles desde su solicitud.

Al presentar la información por cualquiera de las vías expuestas, la persona informante podrá indicar un domicilio, correo electrónico, teléfono o lugar seguro a efectos de recibir las notificaciones, pudiendo asimismo renunciar expresamente a la recepción de cualquier comunicación de actuaciones llevadas a cabo como consecuencia de la información por las personas encargadas de gestionarlas. En cualquier caso, podrá optar por llevar a cabo su información de forma anónima.

Las personas encargadas de gestionar el canal de denuncias no revelarán nunca el nombre de la persona denunciante, salvo petición judicial u obligación legal. En este sentido, JIG ha adoptado las medidas necesarias para garantizar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de los datos correspondientes a las personas afectadas por la información facilitada.

Las comunicaciones podrán ser anónimas si así lo quiere la persona denunciante.

Si la comunicación no fuera anónima, deberá obligatoriamente contener los siguientes datos:

- Nombre y DNI (o documento asimilado) de la persona denunciante.
- Datos de contacto vía teléfono y email.
- En el contenido de la comunicación deberán describirse de manera correcta y precisa los hechos sucedidos indicando la fecha (o período) de los mismos y las posibles personas responsables.
- Evidencias concretas que den soporte a la denuncia (fotos, vídeos, etc.).

4.2 HECHOS DENUNCIABLES

El Canal Interno de Información debe entenderse como un instrumento que permita la comunicación de irregularidades o incumplimientos. Los hechos denunciados deben estar enfocados en conductas, incumplimientos o irregularidades que puedan ir en contra de los

	CANAL DE DENUNCIA	Sistema de Gestión [v 5.0] 02 de noviembre de 2023
		Documentación Empresa GRUPO JIG

principios y valores del Código Ético y de Conducta, o bien constituir un acto ilícito o contrario a la normativa aplicable. De forma verbal o escrita.

5. PROCEDIMIENTO DEL CANAL INTERNO DE INFORMACIÓN

El Procedimiento regula todo el ciclo de vida de la denuncia, desde su comunicación inicial, investigación, así como su resolución, con la finalidad de comprobar la veracidad de las comunicaciones, la correcta obtención de evidencias y garantizar los derechos de la persona denunciante y la persona denunciada.

Se contempla un plazo máximo de estudio de la denuncia de 3 meses como máximo.

Este procedimiento se divide en dos fases:

- 1) **Fase de investigación.** Esta fase comprende la recepción y evaluación inicial de la denuncia, hasta la investigación de los hechos denunciados y la recopilación de evidencias que aporten validez a los hechos denunciados.
- 2) **Fase de conclusiones.** Esta fase comprende el análisis de las evidencias, pruebas aportadas y la posterior redacción del informe, por parte de los responsables del sistema, con las eventuales propuestas de las medidas sancionadoras al órgano de administración de la empresa responsable.

5.1 FASE DE INVESTIGACIÓN

5.1.1 Comunicación y recepción de la denuncia

Una vez recibida la comunicación en alguna de las formas previstas en el apartado 4.1, el personal responsable del sistema la analizará y evaluará inicialmente. La persona instructora de la denuncia deberá emitir un acuse de recibo a la persona informante en un plazo máximo de 7 días naturales desde su recepción. Salvo que ello pueda poner en peligro a la confidencialidad de la comunicación, no sea posible por el carácter anónimo de la comunicación, o la persona informante expresamente haya renunciado a recibir comunicaciones relativas a la investigación.

Asimismo, la persona instructora incorporará la comunicación recibida en el Libro-registro de informaciones del sistema de información e informará de su recepción y registro a los responsables del sistema de información. En dicho registro se incluirán los siguientes campos:

- Número de referencia.
- Fecha de recepción.
- Descripción de la comunicación.
- Denunciante (se incluirán sólo las iniciales).

	<h2 style="color: #0070C0;">CANAL DE DENUNCIA</h2>	Sistema de Gestión [v 5.0] 02 de noviembre de 2023
		Documentación Empresa GRUPO JIG

- Medio a través del cual se recibe la comunicación.

Las comunicaciones recibidas a través del Canal Ético serán analizadas para valorar si el hecho sobre el que se informa podría considerarse ilícito en nuestro ordenamiento jurídico o si pudiera vulnerar la normativa interna o alguna de las políticas corporativas de JIG. Además, se deberá analizar si se trata de un suceso verosímil y si la comunicación se ha podido realizar dolosamente o de mala fe.

Realizado ese análisis preliminar, la persona instructora de la denuncia decidirá, en un plazo que no podrá ser superior a diez días naturales desde la fecha de entrada de la comunicación en el Libro-registro de informaciones, la admisión o no de la denuncia.

1) Inadmisión de la denuncia. Será inadmitida una denuncia en los siguientes supuestos:

- Cuando los hechos relatados carezcan de toda verosimilitud.
- Cuando los hechos relatados no sean constitutivos de infracción del ordenamiento jurídico incluida en el ámbito de aplicación de este procedimiento.
- Cuando la comunicación carezca manifiestamente de fundamento o existan, indicios racionales de haberse obtenido mediante la comisión de un delito.
- Cuando la comunicación no contenga información nueva y significativa sobre infracciones en comparación con una comunicación anterior respecto de la cual han concluido los correspondientes procedimientos, a menos que se den nuevas circunstancias de hecho o de Derecho que justifiquen un seguimiento distinto.

2) Admisión de la denuncia. Si los hechos descritos son hechos que pueden suponer un acto ilícito o contrario a los principios y valores de JIG, descritos en el Código Ético o de Conducta, la denuncia será admitida.

Se comunicará a la persona informante dentro de los cinco días naturales siguientes, salvo que la comunicación fuera anónima o la persona informante hubiera renunciado a recibir comunicaciones. En el caso que sea necesario remitirá con carácter inmediato la información al Ministerio Fiscal o la Fiscalía Europea, según proceda, cuando los hechos pudieran ser indiciariamente constitutivos de delito. Asimismo, se comunicará a la autoridad, entidad u organismo que se considere competente para su tramitación.

5.1.2 Investigación

La persona instructora de la denuncia, una vez evaluada y admitida la denuncia, procederá a la elaboración de un expediente de apertura sobre la denuncia en investigación, dicho expediente contendrá:



- Información descriptiva de la denuncia, indicando fecha de recepción.
- Datos aportados, diferenciando los datos objetivos y subjetivos.
- Valoración del contenido de la denuncia y de la fiabilidad de la persona denunciante.
- Personas afectadas.
- Proposición de medias de urgencia a corto plazo, entre ellas, medidas cautelares que permitan minimizar el daño actual o inminente.

El objetivo del expediente de apertura es recabar la máxima trazabilidad del proceso de investigación, en caso de que la denuncia pueda ser requerida por cualquier autoridad judicial competente.

El equipo investigador está conformado por los responsables del sistema así como en personas en quien deleguen con las debidas garantías de confidencialidad y resto de principios de actuación aplicables a los responsables del sistema, quienes se encargarán de la investigación y de la recolección de evidencias de la denuncia.

En el transcurso de la investigación, se podrá recurrir a otras áreas para desarrollar de forma efectiva la reclamación de pruebas y análisis que permita contrastar los hechos denunciados.

Por último, en caso de encontrarse alguna incompatibilidad con la investigación en curso, esta persona deberá ser excluida (recusada o por abstención) de la investigación para prevenir posibles conflictos de interés.

La persona instructora puede llevar a cabo las acciones de investigación que estime oportunas, entre las que pueden contemplar:

- Requerir nuevas evidencias y/o pruebas a la persona denunciante para mejorar el proceso de investigación.
- Concertar entrevistas con las personas implicadas.
- Revisar toda aquella información relativa a la relación profesional de los implicados con la organización, siempre con respeto a las leyes de protección de datos y privacidad de los implicados.
- Análisis forense por una persona experta externa independiente.
- Cualquier otra acción que considere necesaria para continuar con el proceso de investigación, respetando la normativa vigente en protección de datos.

La investigación consistirá, en todo momento, en un análisis objetivo de la documentación disponible, la obtención de evidencias, la recolección de pruebas y el análisis de las mismas. Durará como máximo 3 meses desde el día en que el sistema recibió la denuncia. Transcurridos los 3 meses, los datos podrán seguir siendo tratados para la investigación de los hechos

	CANAL DE DENUNCIA	Sistema de Gestión [v 5.0] 02 de noviembre de 2023
		Documentación Empresa GRUPO JIG

denunciados y en su caso, por las autoridades competentes o en procesos judiciales, pero no se conservarán en el propio sistema de información de denuncias internas.

5.2 FASE DE RESOLUCIÓN

Una vez recabadas las pruebas y analizadas las mismas por parte de la persona instructora, se cierra la fase de investigación y se procede a la toma de decisiones acerca de la comunicación analizada, proponiendo al órgano de administración de la empresa responsable, a través de un informe las medidas que se deberán adoptar.

El Órgano de administración de la empresa responsable podrá adoptar las siguientes medidas:

- 1) **Denuncia no procedente.** En el supuesto en el que la investigación de los hechos comunicados se manifieste la ausencia de incumplimiento. Los responsables del sistema informarán a la persona denunciante y a la persona denunciada de dicha decisión, junto con los motivos que sustentan la decisión.
- 2) **Denuncia procedente.** En el supuesto que se pruebe que los hechos denunciados son ciertos, se deberá proceder a detallar las acciones que sustentan dicha conclusión. El régimen sancionador se aplicará de conformidad con el Convenio Colectivo aplicable a la persona, la legislación laboral y el resto de obligaciones civiles y mercantiles que haya contraído la persona de la plantilla de JIG, personal directivo o del consejo de administración de la empresa responsable, sin perjuicio de las responsabilidades penales que pudieran derivarse de la comisión de delitos. Los responsables del sistema deberán informar al denunciante y en particular al denunciado para ofrecerle posibilidad de defensa.

5.3 INFORME DE CONCLUSIONES

Los responsables del sistema elaborarán un informe de conclusiones reflejando el resultado de toda la fase de investigación. El informe de conclusiones contendrá:

- Aspectos técnicos. Título, autor/a, fecha, finalidad, nivel de confidencialidad (quién tiene acceso al mismo).
- Antecedentes del expediente. Hechos que produjeron la comunicación, personas o departamentos objeto de la investigación.
- Objeto de la investigación y su finalidad.
- Actuaciones, hechos relevantes investigados y detectados, evidencias y pruebas analizadas.
- Conclusiones determinadas, en base al objetivo y alcance de la investigación.

	<h2 style="color: #00AEEF;">CANAL DE DENUNCIA</h2>	<p style="font-size: small;">Sistema de Gestión [v 5.0] 02 de noviembre de 2023</p> <p style="font-size: x-small;">Documentación Empresa GRUPO JIG</p>
---	--	---

- Propuestas de medidas sancionadoras que deberá adoptar el órgano de administración o, en su caso, el consejo de administración, de conformidad con el Convenio Colectivo de la persona, la legislación laboral y el resto de obligaciones civiles y mercantiles que haya contraído la persona de la plantilla de la JIG, personal directivo o del consejo de administración, sin perjuicio de las responsabilidades penales que pudieran derivarse de la comisión de delitos.

6. PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

6.1 PROTECCIÓN DE DATOS DEL SISTEMA DE DENUNCIAS

Los tratamientos de datos personales que deriven de la aplicación de este procedimiento, se regirán por lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, en la Ley Orgánica 7/2021, de 26 de mayo, de protección de datos personales tratados para fines de prevención, detección, investigación y enjuiciamiento de infracciones penales y de ejecución de sanciones penales, y en el presente título.

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

El acceso a los datos personales contenidos en el Sistema interno de información quedará limitado, dentro del ámbito de sus competencias y funciones, exclusivamente a:

- a) El personal responsable del sistema y a quien lo gestione directamente.
- b) El personal responsable de recursos humanos o el órgano competente debidamente designado, solo cuando pudiera proceder la adopción de medidas disciplinarias contra una persona trabajadora.
- c) El personal responsable de los servicios jurídicos de la entidad u organismo, si procediera la adopción de medidas legales en relación con los hechos relatados en la comunicación.
- d) El personal encargado del tratamiento que eventualmente se designen.
- e) El personal encargado de protección de datos si lo hubiera.

Será lícito el tratamiento de los datos por otras personas, o incluso su comunicación a terceros, cuando resulte necesario para la adopción de medidas correctoras en la entidad o la tramitación de los procedimientos sancionadores o penales que, en su caso, procedan.

Los datos que sean objeto de tratamiento podrán conservarse en el sistema de informaciones únicamente durante el tiempo imprescindible para decidir sobre la procedencia de iniciar una investigación sobre los hechos informados.

	<h2 style="color: #0070C0;">CANAL DE DENUNCIA</h2>	Sistema de Gestión [v 5.0] 02 de noviembre de 2023
		Documentación Empresa GRUPO JIG

Se suprimirán datos personales en los siguientes casos:

- Todos aquellos datos personales que se puedan haber comunicado y que se refieran a conductas que no estén incluidas en el ámbito de aplicación de la ley.
- Si la información recibida contuviera datos personales incluidos dentro de las categorías especiales de datos, se procederá a su inmediata supresión, sin que se proceda al registro y tratamiento de los mismos.
- Si se acreditara que la información facilitada o parte de ella no es veraz, deberá procederse a su inmediata supresión desde el momento en que se tenga constancia de dicha circunstancia, salvo que dicha falta de veracidad pueda constituir un ilícito penal, en cuyo caso se guardará la información por el tiempo necesario durante el que se tramite el procedimiento judicial.
- En todo caso, transcurridos tres meses desde la recepción de la comunicación sin que se hubiesen iniciado actuaciones de investigación, deberá procederse a su supresión, salvo que la finalidad de la conservación sea dejar evidencia del funcionamiento del sistema. Las comunicaciones a las que no se haya dado curso solamente podrán constar de forma anonimizada, sin que sea de aplicación la obligación de bloqueo prevista en el artículo 32 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

El personal trabajador y terceros deberán ser informados acerca del tratamiento de datos personales en el marco de los Sistemas de información a que se refiere el presente artículo.

7. CONFIDENCIALIDAD

Quien presente una comunicación o lleve a cabo una revelación pública tiene derecho a que su identidad no sea revelada a terceras personas.

Los sistemas internos de información, los canales externos y quienes reciban revelaciones públicas no obtendrán datos que permitan la identificación de la persona informante y deberán contar con medidas técnicas y organizativas adecuadas para preservar la identidad y garantizar la confidencialidad de los datos correspondientes a las personas afectadas y a cualquier tercero que se mencione en la información suministrada, especialmente la identidad de la persona informante en caso de que se hubiera identificado.

La identidad de la persona informante solo podrá ser comunicada a la Autoridad judicial, al Ministerio Fiscal o a la autoridad administrativa competente en el marco de una investigación penal, disciplinaria o sancionadora.

Las revelaciones hechas en virtud de este apartado estarán sujetas a salvaguardas establecidas en la normativa aplicable. En particular, se trasladará a la persona informante antes de revelar su identidad, salvo que dicha información pudiera comprometer la investigación o el procedimiento judicial. Cuando la autoridad competente lo comunique a la persona informante, le remitirá un escrito explicando los motivos de la revelación de los datos confidenciales en cuestión.

	CANAL DE DENUNCIA	Sistema de Gestión [v 5.0] 02 de noviembre de 2023
		Documentación Empresa GRUPO JIG

8. MEDIDAS DE PROTECCIÓN DEL DENUNCIANTE

8.1 REPRESALIAS

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 esta ley.

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 personas informantes, o por haber realizado una revelación pública.

A los efectos de lo previsto en esta ley, y a título enunciativo, se consideran represalias las que se adopten en forma de:

- 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.
- Daños, incluidos los de carácter reputacional, o pérdidas económicas, coacciones, intimidaciones, acoso u ostracismo.
- Evaluación o referencias negativas respecto al desempeño laboral o profesional.
- 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.
- Denegación o anulación de una licencia o permiso.
- Denegación de formación.
- 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.

	<h2 style="color: #00AEEF;">CANAL DE DENUNCIA</h2>	Sistema de Gestión v 5.0 02 de noviembre de 2023
		Documentación Empresa GRUPO JIG

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.

8.2 MEDIDAS DE APOYO

Las personas que comuniquen o revelen infracciones bajo este procedimiento, accederán a las siguientes medidas:

- a) 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.
- b) Asistencia efectiva por parte de las autoridades competentes ante cualquier autoridad pertinente implicada en su protección frente a represalias, incluida la certificación de que pueden acogerse a protección al amparo de la presente ley.
- c) Asistencia jurídica en los procesos penales y en los procesos civiles transfronterizos de conformidad con la normativa comunitaria.
- d) Apoyo financiero y psicológico, de forma excepcional, si así lo decidiese la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I. tras la valoración de las circunstancias derivadas de la presentación de la comunicación.

Todo ello, con independencia de la asistencia que pudiera corresponder al amparo de la Ley 1/1996, de 10 de enero, de asistencia jurídica gratuita, para la representación y defensa en procedimientos judiciales derivados de la presentación de la comunicación o revelación pública.

8.3 MEDIDAS DE PROTECCIÓN FRENTE A REPRESALIAS

No se considerará que las personas que comuniquen información sobre las acciones u omisiones recogidas en esta ley o que hagan una revelación pública de conformidad con esta ley hayan infringido ninguna restricción de revelación de información, y aquellas no incurrirán en responsabilidad de ningún tipo en relación con dicha comunicación o revelación pública, siempre que tuvieran motivos razonables para pensar que la comunicación o revelación pública de dicha información era necesaria para revelar una acción u omisión en virtud de esta ley. Esta medida no afectará a las responsabilidades de carácter penal.

Lo previsto en el párrafo anterior se extiende a la comunicación de informaciones realizadas por las personas representantes de las personas trabajadoras, aunque se encuentren sometidas a obligaciones legales de sigilo o de no revelar información reservada. Todo ello sin perjuicio de las normas específicas de protección aplicables conforme a la normativa laboral.

	CANAL DE DENUNCIA	Sistema de Gestión [v 5.0] 02 de noviembre de 2023
		Documentación Empresa GRUPO JIG

Las personas informantes no incurrirán en responsabilidad respecto de la adquisición o el acceso a la información que es comunicada o revelada públicamente, siempre que dicha adquisición o acceso no constituya un delito.

Cualquier otra posible responsabilidad de las personas informantes derivada de actos u omisiones que no estén relacionados con la comunicación o la revelación pública o que no sean necesarios para revelar una infracción en virtud de esta ley será exigible conforme a la normativa aplicable.

En los procedimientos ante un órgano jurisdiccional u otra autoridad relativos a los perjuicios sufridos por las personas informantes, una vez que el informante haya demostrado razonablemente que ha comunicado o ha hecho una revelación pública de conformidad con esta ley y que ha sufrido un perjuicio, se presumirá que el perjuicio se produjo como represalia por informar o por hacer una revelación pública. En tales casos, corresponderá a la persona que haya tomado la medida perjudicial probar que esa medida se basó en motivos debidamente justificados no vinculados a la comunicación o revelación pública.

En los procesos judiciales, incluidos los relativos a difamación, violación de derechos de autor, vulneración de secreto, infracción de las normas de protección de datos, revelación de secretos empresariales, o a solicitudes de indemnización basadas en el derecho laboral o estatutario, las personas a que se refiere el artículo 3 de esta ley no incurrirán en responsabilidad de ningún tipo como consecuencia de comunicaciones o de revelaciones públicas protegidas por la misma. Dichas personas tendrán derecho a alegar en su descargo y en el marco de los referidos procesos judiciales, el haber comunicado o haber hecho una revelación pública, siempre que tuvieran motivos razonables para pensar que la comunicación o revelación pública era necesaria para poner de manifiesto una infracción en virtud de esta ley.

9. MEDIDAS DE 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 en los términos regulados en esta ley, así como a la misma protección establecida para las personas informantes, preservándose su identidad y garantizándose la confidencialidad de los hechos y datos del procedimiento.