



Club Español  
de la Energía

# POLÍTICA DEL CANAL DE DENUNCIAS

CLUB ESPAÑOL DE LA ENERGÍA

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	2
2. OBJETO .....	2
3. ALCANCE Y DESTINATARIOS .....	2
4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL SISTEMA.....	3
5. COMPROMISO CON EL FUNCIONAMIENTO Y RECURSOS DEL SISTEMA.....	3
6. REQUISITOS DE LAS COMUNICACIONES – HECHOS DENUNCIABLES .....	3
7. PRINCIPIOS DE USO DEL CANAL DE DENUNCIAS .....	4
8. PROTECCIÓN DE INFORMANTES Y DENUNCIADOS .....	5
9. REGISTRO DE INFORMACIONES .....	6
10. AUTORIDAD INDEPENDIENTE DE PROTECCIÓN DEL INFORMANTE.....	7
11. APROBACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR .....	7
12. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN .....	7

## 1. INTRODUCCIÓN

El 21 de febrero de 2023 se publicó en el Boletín Oficial del Estado la Ley 2/2023, de 20 de febrero (en adelante, también “la Ley”), reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, entrando en vigor 20 días después y dando respuesta a la obligación de transponer la directiva 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión (“Directiva de *Whistleblowing*”).

Mediante esta, el ordenamiento jurídico español refuerza la cultura de cumplimiento protegiendo a las personas que informen sobre eventuales infracciones conocidas en el contexto laboral o profesional, implementando Sistemas internos de información con una tramitación efectiva, integrados en un único sistema interno de información, garantizando así la recepción y tramitación de todas las comunicaciones, preservando la confidencialidad, ofreciendo la posibilidad de ser informantes anónimos y exigiendo una serie de medidas de protección para todos los informantes.

## 2. OBJETO

EL CLUB ESPAÑOL DE LA ENERGÍA (en adelante, ENERCLUB) se rige por los estándares más altos de transparencia, honestidad y responsabilidad.

A estos efectos, ENERCLUB ha implementado un Canal de Denuncias al objeto de dar cumplimiento a dichos estándares, así como a la normativa mencionada.

El presente documento pretende reflejar los elementos esenciales sobre el uso del Sistema interno de información, así como sobre los principios esenciales del procedimiento de gestión.

## 3. ALCANCE Y DESTINATARIOS

Este documento aplicará, conforme al artículo 3 de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, a los informantes que trabajen en el sector privado o público y que hayan obtenido información sobre infracciones en un contexto laboral o profesional relacionadas con ENERCLUB, que tengan alguna de las siguientes condiciones:

- a) Personas que tengan condición de empleados públicos o personas trabajadoras por cuenta ajena, incluidos los de ENERCLUB.
- b) Autónomos.
- c) Personas pertenecientes al Órgano de Administración de ENERCLUB, incluidos los miembros no ejecutivos y entidades miembros de ENERCLUB.
- d) Cualquier persona que trabaje para o bajo la supervisión y dirección de ENERCLUB o sus contratistas, subcontratistas y proveedores.

También aplicará a informantes que comuniquen o revelen públicamente información sobre infracciones que hubieran tenido lugar en el marco de una relación laboral o estatutaria ya finalizada, voluntarios, becarios, personas trabajadoras con periodos 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.

En el momento de la comunicación, el informante contará con un apartado por el cual indique qué tipo de relación tiene el comunicante con ENERCLUB. Este apartado resulta opcional.

#### **4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL SISTEMA**

- a) Facilitar la presentación de comunicaciones (o denuncias) a través del Canal de Denuncias de ENERCLUB.
- b) Alertar a ENERCLUB de conductas irregulares, sospechosas o ilícitas de los Miembros de ENERCLUB.
- c) Facilitar la investigación de posibles casos, por acción u omisión, de incumplimientos normativos o delitos, así como supuestos de acoso incluyendo el acoso sexual y discriminación en el trabajo, con arreglo a los principios de objetividad, eficacia y sumisión plena a la ley y al derecho.
- d) Supervisar la aplicación de las medidas disciplinarias para depurar las responsabilidades que pudieran corresponder.
- e) Garantizar la confidencialidad de las comunicaciones y preservar el anonimato de los informantes.

#### **5. COMPROMISO CON EL FUNCIONAMIENTO Y RECURSOS DEL SISTEMA**

ENERCLUB, siendo congruente con su compromiso con el cumplimiento de la legislación vigente, invertirá los recursos personales y económicos necesarios para implantar y mantener la seguridad y efectividad del Sistema interno de información, comprometiéndose a la investigación de cualquier comunicación recibida.

#### **6. REQUISITOS DE LAS COMUNICACIONES – HECHOS DENUNCIABLES**

Las informaciones que se pueden comunicar a través del sistema interno de información son las siguientes:

- a) Infracciones relativas a incumplimientos del Código de Conducta y Anticorrupción.

Cualquier comportamiento que se considere contrario a los principios y valores del Código de Conducta y Anticorrupción, los cuales rigen como pilares fundamentales de la actividad de ENERCLUB y son los elementos representativos del espíritu de ENERCLUB.

- b) Posibles Infracciones y/o incumplimientos en materia de incumplimientos penales y/o conductas delictivas.

Todo comportamiento ilícito y/o ilegal que se encuadre en alguno de los tipos que establece el Código Penal español, que supongan un beneficio directo o indirecto para ENERCLUB y que puedan conllevar la responsabilidad penal de esta (art. 31 bis Código penal).

El actual Código Penal contempla un catálogo de delitos en los que una persona jurídica puede ser imputada junto con aquellos que hayan intervenido, si bien solo parte de ellos tienen alguna probabilidad de llegar a cometerse, ya que el resto, bien por la propia actividad de ENERCLUB o porque corresponden a delitos habitualmente cometidos por tramas de delincuencia organizada, no se han considerado probables.

- c) Situaciones de Acoso laboral o Acoso sexual.

Cualquier comportamiento constitutivo de delito conforme a las conductas tipificadas como Acoso laboral y/o sexual, de acuerdo con los artículos 173 y 184 del Código Penal, con responsabilidad penal para ENERCLUB (art.31 bis del Código Penal).

- d) Acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción administrativa grave o muy grave. En todo caso, se entenderán comprendidas todas aquellas infracciones administrativas graves o muy graves que impliquen quebranto económico para la Hacienda Pública y para la Seguridad Social.

- e) Otros incumplimientos.

Todos aquellos comportamientos distintos de los señalados quedarán exceptuados de la aplicación del presente documento y no será admitida su comunicación, por lo que no deberá recurrirse al Canal de Denuncias para su comunicación.

No obstante, y cuando ello sea posible, las comunicaciones recibidas de ese tipo se derivarán al personal responsable de su gestión, notificándose al informante el proceso a seguir o el interlocutor a quien debe dirigirse.

## **7. PRINCIPIOS DE USO DEL CANAL DE DENUNCIAS**

ENERCLUB se compromete a investigar el total de las eventuales infracciones o incumplimientos que se reciban a través del Canal de Denuncias.

ENERCLUB designará a la persona u órgano Responsable del Canal, así como, si fuere necesario, al personal encargado de la recepción y registro de las comunicaciones o denuncias recibidas.

El Responsable del Canal desarrollará sus funciones de forma independiente y autónoma respecto del resto de los órganos de ENERCLUB, no podrá recibir instrucciones de ningún tipo en su ejercicio, y dispondrá de todos los medios personales y materiales necesarios para llevarlas a cabo.

ENERCLUB se asegurará de que la gestión y eventual investigación de las denuncias sea realizada de manera objetiva e imparcial, así como respetando la confidencialidad y la protección del informante.

En adición a lo expuesto, ENERCLUB adoptará las medidas oportunas para lograr mantener actualizado al informante respecto del estado de su denuncia, así como de las medidas que eventualmente hubieren sido adoptadas.

ENERCLUB ha dispuesto la posibilidad de solicitar reunión presencial, de acuerdo con lo previsto en el artículo 7 de la Ley 2/2023, de 20 de febrero.

Las comunicaciones recibidas serán aceptadas en el plazo máximo de 7 días naturales y gestionadas durante el plazo máximo de 3 meses salvo casos de especial complejidad que requieran una ampliación del plazo, en cuyo caso, este podrá extenderse hasta un máximo de otros 3 meses adicionales. Asimismo, ENERCLUB ha previsto que estas comunicaciones puedan ser anónimas.

En última instancia, será remitida al Ministerio Fiscal con carácter inmediato cualquier información 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 remitirá a la Fiscalía Europea.

## **8. PROTECCIÓN DE INFORMANTES Y DENUNCIADOS**

El Responsable del Canal velará por que no se emprenda ningún tipo de represalia sobre aquél o aquéllos que hubiesen planteado de buena fe sus comunicaciones o denuncias, o hubieran participado en los procesos de investigación, con independencia de su resultado.

Las personas que comuniquen o revelen infracciones tendrán derecho, artículo 35 de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, a las medidas de prohibición de represalias y de apoyo previstas en los artículos 36 a 38 de esta Ley. Estas medidas de protección al 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. Asimismo, las medidas de protección al denunciante desplegarán efectos igualmente sobre:

- a) personas físicas que, en el marco de la organización en la que preste servicios el informante, asistan al mismo en el proceso,
- b) personas físicas que estén relacionadas con el informante y que puedan sufrir represalias, como compañeros de trabajo o familiares del 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.

No obstante, quedarán expresamente excluidas de la protección las personas que comuniquen o revelen:

- a) Informaciones contenidas en comunicaciones que hayan sido inadmitidas por algún Sistema interno de información o por alguna de las causas previstas en el artículo 18.2.a) de la Ley 2/2023, de 20 de febrero.
- b) Informaciones vinculadas a reclamaciones sobre conflictos interpersonales o que afecten únicamente al informante y a las personas a las que se refiera la comunicación o revelación.
- c) Informaciones que ya estén completamente disponibles para el público o que constituyan meros rumores.
- d) Informaciones que se refieran a acciones u omisiones no comprendidas en el artículo 2 de la Ley 2/2023, de 20 de febrero.

Por otro lado, durante la tramitación del expediente, las personas afectadas por la comunicación tendrán derecho (art. 39 de la Ley 2/2023, de 20 de febrero) a la presunción de inocencia, al derecho de defensa y al derecho de acceso al expediente en los términos establecidos por la Ley. Asimismo, al igual que los informantes, tendrán derecho a que se preserve su identidad y se garantice la confidencialidad de los hechos y datos del procedimiento.

Asimismo, de acuerdo con las previsiones del artículo 31.2 de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, la persona a la que se refieran los hechos relatados no será en ningún caso informada de la identidad del informante o de quien haya llevado a cabo la revelación pública.

## **9. REGISTRO DE INFORMACIONES**

De acuerdo con las previsiones del artículo 26 de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, ENERCLUB dispondrá de un libro-registro de las informaciones recibidas y de las investigaciones internas a que hayan dado lugar, garantizando, en todo caso, los requisitos de confidencialidad previstos en esta Ley.

Este registro no será público y únicamente podrá acceder a él la Autoridad judicial competente, mediante auto y en el marco de un procedimiento judicial.

Los datos personales incluidos en este registro solo se conservarán durante el período que sea necesario y proporcionado a efectos de cumplir con esta Ley. En particular, se tendrá en cuenta lo previsto en los apartados 3 y 4 de su artículo 32. En ningún caso podrán conservarse los datos por un período superior a 10 años.

## **10. AUTORIDAD INDEPENDIENTE DE PROTECCIÓN DEL INFORMANTE**

Se pone en conocimiento de los Miembros de ENERCLUB que podrán dirigir sus denuncias directamente o tras comunicación previa en el Sistema interno de información a la Autoridad Independiente de Protección del Informante (A.A.I.) a través de su Sistema externo de información o ante las autoridades autonómicas competentes.

En este sentido, se facilitará la información sobre el procedimiento de comunicación, una vez se cree la precitada A.A.I. y comience su actividad, notificándolo a los destinatarios del presente Procedimiento.

También se facilitará información clara y accesible sobre canales externos de información ante las autoridades competentes y, en su caso, ante las instituciones, órganos u organismos de la Unión Europea.

## **11. APROBACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR**

El presente documento ha sido aprobado por el Órgano de Administración de ENERCLUB en fecha de xx de xxxxxxx de 2024, y estará vigente en tanto no se apruebe su modificación, procediendo la comunicación a los destinatarios del presente documento.

## **12. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN**

ENERCLUB llevará a cabo campañas de sensibilización para fomentar una cultura de ética y de cumplimiento entre empleados, enfocada en la existencia y uso del Sistema.

Asimismo, pondrá en conocimiento de otras partes interesadas la existencia del Canal y de la presente política.

ENERCLUB también proporcionará información sobre los derechos y protecciones que se ofrecen a los denunciantes en virtud de la Ley 2/2023, de 20 de febrero.

ENERCLUB se compromete a difundir esta política a todos los empleados y partes interesadas, y a actualizarla regularmente para garantizar su conformidad con las leyes y regulaciones aplicables.