

***POLÍTICA DEL SISTEMA INTERNO DE  
INFORMACIÓN DE***

***SESAME HR***

## ***1. Introducción***

La presente política tiene por objeto implementar las obligaciones a las que se encuentra obligada SESAME LABS S.L (en adelante, SESAME HR) en relación con 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 particular establecer en Sistema Interno de Información (SII) que establece el artículo 4 de la mencionado ley.

## ***2. Finalidad.***

La finalidad de esta política es la regulación de un mecanismo esencial para garantizar el cumplimiento de las normas, que permita a SESAME HR prevenir posibles incumplimientos y corregir aquellos que sean detectados.

Se trata de un cauce a través del cual, SESAME HR recibe y gestiona informaciones o denuncias sobre posibles conductas irregulares y que supongan un incumplimiento de posibles infracciones mencionadas en el artículo 2 de las Ley 2/2023.

## ***3. Canales Internos de información.***

### **Canal de denuncias SESAME HR:**

Se establece como Canal interno de información el uso de la plataforma SESAME HR, tanto para trabajadores como para el resto de sujetos del artículo 3 de la ley 2/2023 que pongan en conocimiento de SESAME HR cualquier a las infracción mencionadas en el artículo 2 de la misma ley.

Cualquier otro canal interno de información para este fin tendrá que ser autorizado expresamente por la dirección de SESAME HR.

El Canal de Interno Información de SESAME HR es accesible a través de la web corporativa (<https://www.sesamehr.es/>) y a través del portal del empleado en SESAME HR, facilitando su uso por las personas a las que se refiere el artículo 3 de la Ley 2/2023.

## ***4. Procedimiento de gestión de las informaciones recibidas***

### ***4.1 Objeto de la política de gestión de las informaciones recibidas***

El objeto de la presente política es dar a conocer a los interesados, el procedimiento de recepción, tratamiento, investigación y resolución de las comunicaciones recibidas sobre presuntas infracciones mencionadas en el artículo 2 de las Ley 2/2023 cometidos por empleados, managers, directivos o socios de SESAME Hr que puedan surgir en el ejercicio de la actividad empresarial de SESAME Hr.

Además, el procedimiento busca asegurar que durante todo el proceso se garantice eficazmente la protección de la privacidad de las personas involucradas y la confidencialidad sobre los datos contenidos en la denuncia, pudiendo realizarse la denuncia de forma anónima si así lo considera el denunciante.

#### ***4.2 Aplicación subjetiva del procedimiento de gestión de informaciones recibidas***

Se encontrarán bajo el ámbito de aplicación del procedimiento de gestión de informaciones de SESAME HR, los siguientes:

- Las personas que tengan o hayan tenido la condición de empleados de SESAME LABS S.L, los becarios, personal en formación y candidatos en procedimientos de selección.
- Los autónomos que tengan relación contractual con SESAME LABS S.L
- Los accionistas, partícipes y personas pertenecientes al órgano de administración, dirección o supervisión de SESAME LABS S.L
- Cualquier persona que trabaje para o bajo la supervisión y la dirección de contratistas, subcontratistas y proveedores de SESAME LABS S.L

#### ***4.3 Infracciones susceptibles de ser comunicadas***

Las personas físicas a las que se refiere el artículo 3 de la Ley 2/2023 podrán poner en conocimiento de SESAME HR las siguientes categorías de infracciones:

- a) Cualesquiera acciones u omisiones que puedan constituir infracciones del Derecho de la Unión Europea siempre que:

1.º 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 de cada estado miembro.

2.º 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).

3.º Inciden 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.

- 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.

#### **4.4 Garantías y Derechos del Sistema Interno de Información.**

Todos las personas que comuniquen cualquiera de las infracciones a las que hace referencia 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 tendrán derecho a las medidas de protección reguladas en su Título VII.

##### Derecho a informar

Todo aquel que tuviera conocimiento fundado de cualquier tipo de acto o hecho que pudiera considerarse dentro de los mencionados en el artículo 2 de la Ley 2/2023 tiene derecho a través del canal de información establecido a poner en conocimiento de SESAME HR dichas circunstancias.

##### Derecho a no sufrir represalias

En el supuesto de comunicación de una infracción por parte de un trabajador, éste no podrá padecer ninguna alteración negativa en sus condiciones laborales presentes y futuras, ni cualquier comportamiento hostil hacia el denunciante por parte de ningún otro miembro de SESAME HR. Esto significa que el autor de cualquier tipo de represalia contra el denunciante será sancionado por parte de SESAME HR.

Sin tener carácter taxativo, se entenderá que cualquiera de las presentes actuaciones se calificarán como represalias contra el denunciante:

- Cambio de puesto de trabajo, sin justa causa, reducción salarial.
- Degradación o denegación de ascensos.
- Denegación de formaciones, cursos, sin justa causa, entre otros.
- Evaluación o referencias negativas sobre resultados laborales.
- La suspensión, despido, destitución o medidas equivalentes.
- Imposición de medidas disciplinarias, amonestaciones u otra sanción, incluidas las disminuciones de periodos de descanso o vacaciones.
- Intimidaciones, acoso, discriminación o trato desfavorable.
- Daños físicos, morales o reputaciones, incluidos en medios sociales.
- Revelación anónima de información, identificando al denunciante para que sufra hostilidades en el entorno laboral.
- Proceso de difamación fuera del entorno laboral.

##### Derecho a recibir información

El denunciante será informado a través del canal interno de información de los avances en el expediente de investigación, y en cualquier caso de la finalización o archivo del mismo.

### Derecho al anonimato

En el supuesto de que el denunciante que presente una denuncia a través del Canal de denuncias podrá mantener el anonimato en torno a su identidad, garantizando el mismo durante el proceso, siendo opcional para el denunciante incluir datos que permitan su identificación a través del formulario de denuncia habilitado.

### Derecho a la confidencialidad

La identidad del denunciante será confidencial, no pudiendo revelarse sin su consentimiento expreso a ninguna persona que no sea personal competente para recibir y gestionar las denuncias, con las excepciones que establece el derecho de la UE o la normativa española en el contexto de investigaciones llevadas a cabo por las autoridades o en el transcurso de procesos judiciales.

### Derecho a recibir una respuesta en un plazo razonable

El denunciante recibirá un acuse de recibo de su denuncia de forma inmediata mediante un código alfanumérico que deberá conservar para poder acceder a su comunicación presentada y poder conocer la evolución en la tramitación de la misma.

De conformidad con la normativa vigente, el denunciante recibirá respuesta de la investigación, en un plazo máximo de 3 meses contados desde la fecha de recepción de su comunicación. Este plazo será aplicable salvo los casos de especial complejidad, en cuyo caso el plazo de respuesta podrá extenderse un plazo de 3 meses adicionales.

#### **- Excepciones a la aplicación de Garantías**

En virtud de lo establecido en el Título VII 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, SESAME HR garantizará la aplicación de las medidas de protección al denunciante establecidas en la mencionada normativa.

Para la aplicación de las medidas de protección al informante que se enumeran a continuación será requisito indispensable que:

- Los hechos u omisiones comunicados revistan de cierta veracidad a juicio y criterio del Responsable del Sistema de Información a la vista de los argumentos y evidencias presentadas.
- La comunicación se haya realizado conforme a los requisitos de la ley 2/2023.

No serán de aplicación las medidas de protección al informante:

- La información contenida en la comunicación haya sido inadmitida por cualquiera de los canales internos de información aprobados por SESAME HR.

- La información contenida en la comunicación se refiere a conflictos de carácter interpersonal entre el denunciante y la persona o personas que se haya conformado mediante la comunicación.
- La comunicación ya sea conocida por otros medios accesibles al público.
- Que la base sobre la que se sustente la comunicación realizada por el denunciante sean meros rumores o habladurías sin contrastante alguno.
- Que los hechos u omisiones comunicados no se encajen dentro de ninguno de los supuestos comprendidos en el punto 4.3 de la presente política.

### **Derechos del denunciado**

SESAME hr proporcionará al denunciado la completa garantía de sus derechos como cualquier empleado, no siendo aplicables medidas sancionadoras, o legales en su caso, hasta que se compruebe la veracidad de los hechos denunciados, se recaben las evidencias respectivas, y se concluya la concurrencia de un hecho calificado como infracción administrativa o delito.

#### **Derecho a recibir información**

El denunciado debe ser informado del proceso de investigación que se está llevando a cabo para que, ante la imputación de dichas conductas, pueda ejercer su derecho de defensa y alegar todo aquello que le permita acreditar su inocencia. Dicha comunicación tendrá lugar en el tiempo y forma que se considere adecuado para garantizar el buen fin de la investigación.

En aquellos supuestos casos que la información del proceso de investigación suponga un riesgo importante en la capacidad para investigar de manera eficaz, la comunicación al denunciado puede retrasarse mientras exista dicho riesgo. El objetivo es evitar la destrucción o alteración de evidencias por el denunciado.

#### **Derecho a la confidencialidad**

Al denunciado, durante toda la investigación de la denuncia, se le garantizará el derecho a la confidencialidad de sus datos personales, con el fin de evitar cualquier difusión de información que pueda afectar a su honorabilidad.

La información proporcionada al denunciado debe realizarse en unos términos que protejan la confidencialidad del denunciante, no pudiendo revelarse la identidad del denunciante sin su consentimiento expreso a ninguna persona que no sea personal competente para recibir y gestionar las denuncias, con las excepciones que establece el derecho de la UE o español en el contexto de investigaciones llevadas a cabo por las autoridades o en el transcurso de procesos judiciales.

#### **Derecho a una investigación transparente**

El denunciado tendrá derecho a una investigación basada en el análisis objetivo de las evidencias recabadas, garantizando una investigación eficaz y transparente.

## 5. Funcionamiento y Fases del Sistema interno de información.

El Responsable del Sistema, para llevar a cabo las labores de investigación sobre un hecho amparado en el artículo 2 de ley 2/2023, llevará a cabo desde su comunicación inicial hasta su resolución, con la finalidad de comprobar la veracidad de las comunicaciones, la correcta obtención de evidencias y garantizar los derechos del informante y la persona afectada. Este procedimiento se divide en dos fases:

- **Fase de Investigación:** Esta fase comprende la recepción y evaluación inicial de la denuncia a través del Canal de comunicación interna, hasta la investigación de los hechos denunciados y la recopilación de evidencias que aporten validez a los hechos denunciados.
- **Fase de Resolución:** Esta fase comprende el análisis de las evidencias, pruebas aportadas y/o recopiladas y la posterior emisión de las conclusiones por parte del Responsable del SII.

El procedimiento de investigación tendrá una duración máxima de 3 meses desde la recepción de la denuncia por parte del informante hasta la emisión del informe de conclusiones. De forma excepcional, y debido a la complejidad de los hechos informados, se podrá ampliar este plazo 3 meses adicionales.

### **5.1 FASE DE INVESTIGACIÓN**

#### **5.1.1 Comunicación y recepción de la denuncia.**

El informante deberá hacer uso del Canal interno de información autorizado por SESAME HR para presentar las comunicaciones. La comunicación podrá realizarse de forma anónima o no, a elección del informante, con inclusión de la información necesaria para su tramitación y las aportaciones de evidencias que considere oportunas.

Es importante que el informante aporte detalle suficiente sobre los hechos, en caso de requerir más información, el Responsable del Sistema podrá requerir a través del Canal interno de información que el informante presente una nueva comunicación haciendo referencia a la denuncia previa o subsane los defectos detectados en la comunicación.

La denuncia del informante deberá recabar al menos los siguientes datos:

- Datos identificativos del denunciante (cuando éste se identifique)
- Datos identificativos del denunciado
- Hechos denunciados
- Fecha de los hechos
- Identificación de testigos ( si los hubiere)
- Pruebas de la comisión de los hechos ( si los hubiere)

Dicho análisis, podrá generar los siguientes resultados:

- Admisión de la denuncia: Los hechos descritos son hechos denunciables que pueden suponer un acto ilícito de SESAME HR.
- Inadmisión de la denuncia: Los hechos descritos son de una naturaleza distinta a los estipulados en la cláusula 4.3, y por ello se procede o bien a su archivo, o bien a referenciar el área más adecuada para su tratamiento.

En ambos casos, el Responsable del Sistema de información informará de forma escrita, al denunciante de la decisión adoptada y el motivo del archivo o de la admisión de la denuncia, excepto si se hubiera utilizado el Canal de denuncias para un uso inadecuado y no fuera necesario informar al denunciante del área más adecuada para tratar su comunicación.

### **5.1.2 Inicio de la Investigación**

El Responsable el Sistema de información, 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.
- Valoración del contenido de la denuncia y de la fiabilidad del denunciante.
- Personas afectadas.
- Proposición de medidas de urgencia a corto plazo, entre ellas, medidas cautelares que permitan minimizar el daño actual o inminente, siempre que se consideren necesarias.

### **5.1.3 Acciones de la Investigación**

El Responsable del Sistema de información emprenderá, si lo considera necesario, acciones tendentes a profundizar en los hechos y a recabar información adicional para tomar una correcta decisión, de forma objetiva, en base a las evidencias recabadas. Las acciones de investigación pueden contemplar, entre otras;

- Requerir nuevas evidencias y/o pruebas al 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.
- Entrevistas con los testigos de los hechos.
- 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, de un análisis objetivo de la documentación disponible, la obtención de evidencias, recolección de pruebas y el análisis de las mismas.

## 5.2 FASE DE RESOLUCIÓN

Una vez recabadas las pruebas y analizadas las mismas por parte del Responsable del Sistema de Información, se cierra la fase de investigación y se procede a la toma de decisiones acerca de la comunicación analizada, proponiendo a la Dirección de SESAME HR las medidas que se deberán adoptar y comunicando el informe de conclusiones.

Se podrán adoptar las siguientes medidas:

- Archivo del Expediente En el supuesto en el que la investigación de los hechos comunicados se manifieste la ausencia de incumplimiento. Se informará al denunciante y al denunciado de dicha decisión, junto con los motivos que sustentan la decisión a través del informe de conclusiones.
- Aplicación de medidas disciplinarias En el supuesto que se pruebe que los hechos denunciados son ciertos, se procederá a detallar las acciones que sustentan dicha conclusión. El régimen sancionador se aplicará de conformidad con la legislación laboral y el resto de obligaciones civiles y mercantiles que haya contraído el miembro de la plantilla de personal directivo o del Consejo de Administración.
- Comunicación a las Autoridades competentes: Si los hechos comunicados fueran susceptibles de ser calificados como ilícitos penales de conformidad con la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal se comunicarán al Ministerio Fiscal de conformidad con el artículo 9.2.j).

## 6 Tratamiento De Datos En El Canal de Denuncias.

La implementación y gestión del SII requiere que desde SESAME HR se proceda al tratamiento de los datos de carácter personal.

Los datos de quien formule la comunicación y de los empleados y terceros se conservarán en el sistema de denuncias únicamente durante el tiempo imprescindible para decidir sobre la procedencia de iniciar una investigación sobre los hechos denunciados. En todo caso, transcurridos tres meses desde la recepción de la comunicación sin que se hubiesen iniciado actuaciones de investigación se procederá a su supresión, salvo con la finalidad de dejar evidencia del funcionamiento del sistema.

En caso que la comunicación contenga 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.

### Licitud del tratamiento:

El tratamiento de datos de carácter personal es lícito en virtud del artículo 30.1 de la Ley 2/2023 en relación con el artículo 6.1.c) del RGPD. En el supuesto en el cual el número de empleados de SESAME HR descienda por debajo de los 50 trabajadores, la licitud del tratamiento se basa en el artículo 6.1.e) del RGPD.

