

**POLÍTICA DEL SISTEMA  
INTERNO DE INFORMACIÓN  
Y DEFENSA DEL  
INFORMANTE**

**MERCABARNA**

Aprobada en fecha 16/06/2023

## **1. INTRODUCCIÓN**

Con el objetivo de analizar los riesgos de carácter penal que tiene Mercados de Abastecimientos de Barcelona, S.A. (en adelante, "Mercabarna"), se dispone de un sistema de cumplimiento normativo implantado que se regula en una serie de manuales y documentos: el Código Ético y de Conducta, la Política de Prevención de Compliance Penal, el Manual de Gestión del Sistema de Compliance Penal, el Estatuto de Funcionamiento del Órgano de Cumplimiento Penal, etc.

En virtud de esta organización aprobada por el Consejo de Administración de Mercabarna, debe aplicarse por analogía el artículo 13 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 establecida en el apartado 1, letra g), que las entidades integradas dentro del sector público quedan obligadas a implementar un Sistema Interno de Información, siendo el Responsable el Órgano de Cumplimiento Penal de Mercabarna.

Por todo ello, ante el firme compromiso de cumplir y promover la lucha contra la corrupción y la prevención, detección y reacción ante la posible comisión de delitos e infracciones, cumpliendo con la normativa vigente, Mercabarna suscribe la presente Política de Sistema de Información y Defensa del Informante de conformidad con la normativa vigente, con el objetivo de cumplir, alcanzar, respetar y garantizar los máximos estándares de transparencia, ética y responsabilidad.

Asimismo, tiene como finalidad fortalecer la cultura de la información, las infraestructuras de integridad de la entidad y el fomento de la cultura de la información o comunicación como mecanismo para prevenir y detectar amenazas al interés público.

De acuerdo con lo expuesto, Mercabarna ha desarrollado políticas y protocolos para la gestión, el trámite y la diligencia del canal de denuncias o de información interno y sus sucesivos.

## **2. ¿EN QUÉ CONSISTE EL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN?**

El Sistema Interno de Información es la herramienta a través de la cual la empresa recibe y gestiona todo tipo de comunicaciones o denuncias formuladas por sus propias personas trabajadoras o terceros con los que tenga relación sobre posibles conductas

irregulares contrarias a la normativa, ya sea tanto en la legislación vigente como en la normativa interna de la propia organización.

Generalmente, el personal es el primero en darse cuenta de una irregularidad dentro de la entidad. Por ello, el Sistema Interno de Información será ideal para informar sobre posibles actividades y situaciones ilícitas o irregulares, sin miedo a posibles represalias y con las medidas de protección y garantía debidas.

Las personas trabajadoras podrán realizar comunicaciones por escrito o verbalmente, o de las dos formas, aunque el Sistema Interno de Información es la vía preferente para informar sobre las acciones u omisiones que puedan constituir infracciones del derecho de la Unión Europea o que puedan ser constitutivas de infracción penal o administrativa grave o muy grave, y en todo caso las que impliquen menoscabo económico para Hacienda Pública y para la Seguridad Social.

El Órgano de Cumplimiento Penal de Mercabarna como Responsable del Sistema Interno de Información, garantiza la confidencialidad de los informantes estableciendo las medidas necesarias. Asimismo, garantizará los derechos de la persona o personas afectadas, principalmente la presunción de inocencia y el derecho al honor.

Conviene recordar que el mejor canal de información no puede desarrollar su efectividad si la organización no dispone de una cultura de integridad y cumplimiento que esté realmente implementada y que se viva de manera activa en la organización.

### **3. ¿QUÉ SE PUEDE COMUNICAR?**

Según el artículo 2 de la Ley 2/2023, deberá comunicarse mediante el Sistema Interno de Información cualquier acción u omisión que pueda constituir infracción del derecho de la Unión Europea (y por tanto que se encuadre en alguno de los tipos que establece el Código Penal español) o afecten a los intereses financieros de la Unión Europea, así como las acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción penal o administrativa grave o muy grave.

En todo caso, se entienden comprendidas todas aquellas infracciones penales o administrativas graves o muy graves que impliquen menoscabo económico para la Hacienda Pública y para la Seguridad Social.

#### 4. MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Las personas informantes que comuniquen o revelen infracciones penales o administrativas graves o muy graves tendrán derecho a protección siempre que concurren las siguientes circunstancias:

- tengan **motivos razonables** para pensar que la información referida es **veraz** en el momento de la comunicación o revelación, aunque no aporten pruebas concluyentes, y que la citada información entra dentro del ámbito de aplicación de la presente ley,
- la comunicación o revelación se haya realizado conforme a los **requerimientos previstos** en la presente ley.

Por otro lado, se **prohíbe** cualquier tipo de **represalia** contra las personas que presenten una comunicación, incluidas las amenazas y las tentativas de represalia, siempre que actúe de buena fe, y la organización sancionará cualquier tipo de represalia llevada a cabo contra cualquier persona que haya utilizado el Sistema Interno de Información.

A modo de ejemplo, se entenderán como represalia:

- 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 periodo 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 un 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.
- 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.

En caso de que la persona informante considerara que, una vez hecha la comunicación a través del Sistema Interno de Información, se han tomado represalias en su contra como consecuencia de haber formulado la denuncia, deberá ponerlo en conocimiento de la persona Responsable del Sistema Interno de Información.

## **5. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN**

Los principios de actuación en que se fundamenta esta Política de Sistema de información son los siguientes:

- Perseguir los estándares más altos de transparencia, ética y responsabilidad promoviendo la tolerancia cero ante actuaciones irregulares, así como la lucha contra la corrupción.
- Respetar la legislación vigente de aplicación al ámbito de actuación de la entidad y, en concreto, su normativa interna.
- Impulsar la implicación del personal en la prevención y detección de actos ilícitos mediante la formación sobre la materia del personal, así como promover la difusión del "Sistema Interno de Información" como medio de comunicación de conductas que puedan suponer un peligro para la entidad, así como cualquier conducta contraria a la legalidad.
- Crear una figura que coordine estas actuaciones, denominada el Responsable del Sistema Interno de Información.
- Facilitar la actuación del Responsable del Sistema Interno de Información, otorgándole los medios adecuados y las herramientas necesarias para llevar a cabo su labor de manera óptima y eficaz, dotado de independencia y actuando de forma autónoma y diligente.
- Reaccionar de forma rápida y eficaz ante una denuncia de un hecho presuntamente delictivo e investigación respetando los derechos tanto del informante como las personas afectadas y procurando evitar actuar de forma desproporcionada y discriminatoria a la hora de establecer cualquier otro tipo de medida.

- Poner en conocimiento de las autoridades competentes los presuntos delitos ofreciendo total cooperación en las investigaciones posteriores que se puedan derivar. El responsable del sistema interno de información debe enviar la información al Ministerio Fiscal con carácter inmediato cuando los hechos puedan ser indiciariamente constitutivos de delito; o bien a la Fiscalía Europea en el caso de que los hechos afecten a los intereses financieros de la Unión Europea.

## **6. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

El Responsable del Sistema Interno de Información goza de las facultades de iniciativa y control para evaluar y supervisar la eficacia del Sistema Interno de Información para poder reportar información sobre el cumplimiento efectivo de la misma y la necesidad de mejoras en su caso.

En este sentido, el Responsable del Sistema Interno de Información es el encargado de supervisar y controlar la correcta implantación y cumplimiento del canal interno como máximo garante del mismo.