

# POLÍTICA DEL CANAL DE COMUNICACIONES

**ERES**  
**FUNDACIÓN**



**ERES LO QUE**  
**CONSTRUYES**

# ÍNDICE

<b>1. Introducción.....</b>	<b>4</b>
<b>2. Ámbito de aplicación .....</b>	<b>5</b>
<b>3. Medios para realizar la comunicación .....</b>	<b>6</b>
<b>4. Contenido de las comunicaciones.....</b>	<b>6</b>
<b>5. Garantías y medidas de protección.....</b>	<b>6</b>
5.1 Confidencialidad.....	6
5.2 Prohibición de represalias, garantía de indemnidad y presunción de inocencia .....	6
5.3 Derecho de audiencia .....	7
5.4 Transparencia en relación con el uso de los datos personales.....	7
<b>6. Tramitación e investigación de las denuncias.....</b>	<b>7</b>
6.1 Recepción y admisión de las denuncias.....	7
6.2 Apertura de expediente .....	7
6.3 Instrucción de la denuncia .....	7
6.4 Información y trámite de audiencia.....	8
6.5 Conclusiones y resolución de la investigación .....	8
<b>7. Conservación, custodia y archivo de la información .....</b>	<b>9</b>
<b>8. Comunicación de la política .....</b>	<b>9</b>
<b>9. Actualización y revisión de la política .....</b>	<b>9</b>
<b>Anexo I: información sobre el tratamiento de datos personales de las partes .....</b>	<b>10</b>

<b>REVISIÓN</b>	1
<b>ELABORADO</b>	Comisión de Cumplimiento Normativo
<b>APROBADO</b>	Comisión Ejecutiva

#### CONTROL DE MODIFICACIONES

REVISIÓN	FECHA	MODIFICACIONES EFECTUADAS
Revisión 0	05/10/2022	Redacción inicial
Revisión 1	17/05/2023	Revisión y adaptación del documento en virtud de la entrada en vigor de la Ley 2/2023, de reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción

## INTRODUCCIÓN

1

Los canales de comunicación se configuran como un elemento clave para la detección y gestión de potenciales riesgos de incumplimientos.

La presente Política del Canal de Comunicaciones (en adelante, también la “Política”), aprobada por la Fundación Laboral de la Construcción, a través de su Comisión Ejecutiva, desarrolla e implementa determinados aspectos del Código de Conducta.

La Fundación Laboral de la Construcción tiene implantado un Código de Conducta en el que se recogen los valores éticos y principios de actuación con los que se compromete en su actividad, y que define el marco de comportamiento a seguir por sus personas trabajadoras y personal directamente relacionado con la misma.

La Fundación Laboral de la Construcción fue constituida en 1992 para facilitar a empresas y personas trabajadoras los recursos que hagan posible un sector más profesional, seguro, capacitado y con futuro. Un sector que hoy trabaja más unido y conectado entre sí que nunca, con la sociedad y con el resto de los sectores, para afrontar el reto de los nuevos tiempos.

Con este fin se unieron la Confederación Nacional de la Construcción (CNC), CCOO del Hábitat y la Federación de Industria, Construcción y Agro de UGT (UGT FICA), formando esta entidad paritaria sin ánimo de lucro.

Sin embargo, este reconocimiento obtenido del trabajo de muchas personas y a lo largo de los años, puede verse comprometido o perjudicado por una actuación inadecuada de una sola persona trabajadora, directiva, administrador u otro tercero con el que la Fundación Laboral de la Construcción mantenga algún tipo de relación, ya sea laboral, comercial o profesional.

Con la finalidad de dar una respuesta adecuada ante cualquier duda, inquietud, discrepancia o incumplimiento del Código de Conducta, así como para colaborar en el buen desarrollo de la actividad fundacional en cumplimiento de la legislación española vigente, la Fundación Laboral de la Construcción pone a su disposición el Canal de Comunicaciones cuyo funcionamiento se describe en el presente documento.

2

## ÁMBITO DE APLICACIÓN

La Fundación Laboral de la Construcción pone a disposición de todas las personas trabajadoras, proveedores o terceros con relación directa e interés comercial o profesional legítimo, con independencia de su nivel jerárquico y de su ubicación geográfica o funcional, el Canal de Comunicaciones, para:

- a) La comunicación de incumplimientos en relación con el Código de Conducta o de cualquier otra norma interna, de los que tengan conocimiento y puedan afectar a la Fundación Laboral de la Construcción, siempre y cuando hayan sido cometidos por personas trabajadoras, proveedores o terceros con los que la Fundación mantenga una relación laboral, comercial o profesional directa.
- b) El planteamiento de dudas o realización de consultas sobre la interpretación del Código de Conducta o de cualquier normativa interna de conducta.

La identidad de la persona que notifique por este medio alguna irregularidad o incumplimiento será tratada como información confidencial y no será desvelada a los que pudieran verse inmersos en un proceso de verificación.

Las consultas o comunicaciones de irregularidades o incumplimientos deberán versar sobre conductas que pudieran afectar de forma razonable al mantenimiento o desarrollo de la relación laboral, comercial o profesional entre la Fundación Laboral de la Construcción y sus personas trabajadoras, proveedores o terceros con los que mantiene una relación directa, según los casos, y nunca referidos a ámbitos distintos de los indicados anteriormente o que afecten a la vida privada de las personas.

La persona informante únicamente deberá proporcionar aquella información específica y objetiva que sea necesaria para determinar si la finalidad de la comunicación se encuentra dentro del alcance descrito. Asimismo, salvo que sea estrictamente necesario para entender el alcance la comunicación, se deberá evitar facilitar datos personales que revelen origen étnico o racial, las opiniones políticas, las convicciones religiosas o filosóficas, la afiliación sindical, así como datos biométricos, datos relativos a la salud o datos relativos a la vida u orientación sexuales de cualquiera de las partes.

Asimismo, se informa a todas las personas trabajadoras que la Fundación Laboral de la Construcción tiene implantados el "Plan de prevención y actuación frente al acoso laboral", así como el "Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo", cuyos incumplimientos podrán comunicarse a través de los cauces establecidos en los mismos.

Quedan fuera del ámbito de aplicación del Canal de Comunicaciones las cuestiones de índole puramente laboral y de gestión de los recursos humanos de la Fundación Laboral de la Construcción. Estas cuestiones deberán ser tratadas a través del Área de Recursos Humanos, Organización y Control.

La presente Política está disponible para todas las personas empleadas a través del Portal de Recursos de la Fundación Laboral de la Construcción, así como en la página web de la Fundación ([www.fundacionlaboral.org](http://www.fundacionlaboral.org)) para todas las partes interesadas de la Fundación. Asimismo, la presente Política será objeto de las adecuadas acciones de comunicación, formación y sensibilización para su oportuna comprensión y puesta en práctica.

El Responsable del Sistema Interno de Comunicación es la Comisión de Cumplimiento Normativo de la FLC quien delega las funciones operativas en la Dirección de Organización, Recursos Humanos y Control.

### 3

## MEDIOS PARA REALIZAR LA COMUNICACIÓN

La comunicación de posibles irregularidades o incumplimientos detectados se deberá poner en conocimiento de la dirección del Área de Organización, Recursos Humanos y Control, a través de los siguientes medios:

- Canal de Comunicaciones, disponible a través del Portal de Recursos de la Fundación y de la Página Web de la FLC.

### 4

## CONTENIDO DE LAS COMUNICACIONES

Las comunicaciones requieren para ser registradas estar descritas en lenguaje comprensible y respetuoso. Asimismo, se exigen unos requisitos mínimos a cumplimentar para poder iniciar el proceso de gestión de las mismas, estos son:

- Datos de la persona o entidad que realiza la denuncia.
- Dirección postal de contacto o correo electrónico, donde poder remitir la respuesta.
- Circunstancia o hecho respecto del que se denuncia.

Si la persona que realiza la comunicación desea realizar la misma de forma anónima, el contenido de la comunicación deberá ser lo más preciso y detallado posible, con la finalidad de poder conocer e instruir los hechos con los mayores datos posibles.

### 5

## GARANTÍAS Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN

### 5.1 Confidencialidad

La Fundación Laboral de la Construcción garantizará la protección adecuada de la intimidad y de los datos personales y la preservación del honor, la presunción de inocencia y el derecho a la defensa de la persona denunciada, en especial sobre aquellos supuestos de comunicaciones infundadas, falsas o de mala fe, frente a las que se adoptarán, en su caso, las medidas disciplinarias que correspondan.

### 5.2 Prohibición de represalias, garantía de indemnidad y presunción de inocencia

Queda totalmente prohibido adoptar represalias contra cualquier persona que, de buena fe, ponga en conocimiento de la Fundación Laboral de la Construcción, a través del Canal de Comunicaciones, el incumplimiento de lo dispuesto en el Código de Conducta o de la normativa interna.

### 5.3 Derecho de audiencia

En virtud de lo dispuesto en el apartado 6.4 de la presente Política, en el transcurso de la investigación de la comunicación, la Fundación Laboral de la Construcción garantizará el derecho de audiencia de ambas partes, quienes, en su caso, podrán ejercer su defensa y plantear los argumentos, alegaciones y pruebas que a su derecho convengan.

### 5.4 Transparencia en relación con el uso de los datos personales

La Fundación Laboral de la Construcción garantiza la aplicación del principio de transparencia en relación con el uso de los datos personales en el Canal de Comunicaciones, a través de la información facilitada a todas las partes interesadas en el proceso en el **Anexo I – Información sobre el uso de datos personales de las partes.**

## 6

**TRAMITACIÓN E INVESTIGACIÓN DE LAS DENUNCIAS****6.1 Recepción y admisión de las denuncias.**

Las comunicaciones realizadas a través del Canal de Comunicaciones serán recibidas por el Área de Organización, Recursos Humanos y Control, quién comunicará a la persona denunciante, en el plazo máximo de siete (7) días desde que tenga conocimiento de su recepción, el acuse de recibo de las mismas.

A continuación, Área de Organización, Recursos Humanos y Control comprobará, en primer lugar, si la denuncia recae dentro del ámbito de aplicación del Canal, en cuyo caso abrirá el correspondiente expediente y dará traslado al departamento o área competente para el inicio de las actuaciones previstas en los siguientes apartados.

En otro caso, si la Comunicación no entra dentro del ámbito de aplicación del Canal de Comunicaciones o ésta no se encuentra debidamente fundada, o no cumple en general los requisitos de veracidad y claridad, ordenará su archivo de inmediato. El Área de Organización, Recursos Humanos y Control informará en cualquier caso a la persona comunicante de la decisión adoptada sobre la admisión o archivo de la comunicación, así como de las razones que motivan una u otra decisión, en el plazo máximo de tres (3) meses desde el acuse de recibo o, si no se hubiese producido dicho acuse de recibo, desde el vencimiento del plazo de siete (7) días desde la recepción de la denuncia.

**6.2. Apertura de expediente**

Si, tras el análisis de los hechos contenidos en la denuncia, el Área de Organización, Recursos Humanos y Control considera que concurren en el caso indicios razonables de la existencia de incumplimientos, tal y como se contemplan en el apartado segundo de la presente Política, acordará la apertura de expediente y el inicio de la correspondiente investigación interna.

Paralelamente a la apertura del expediente y a la incoación de la investigación, se podrán adoptar las medidas adicionales urgentes, a fin de evitar poner en riesgo el desarrollo de la investigación o que sean precisas para proteger a la persona denunciante. Para poder llevar a cabo dichas acciones, el Área de Organización, Recursos Humanos y Control se apoyará en los departamentos o áreas funciones que correspondan.

**6.3 Instrucción de la denuncia**

En el desarrollo de la investigación interna, el Área de Organización, Recursos Humanos y Control, podrá recabar la información y documentación que considere oportuna de cualesquiera departamentos, áreas o Centros Territoriales de la Fundación Laboral de la Construcción, atendiendo en cada caso a la naturaleza de los hechos comunicados. Asimismo, se podrán practicar cuantas investigaciones se estimen necesarias a la luz de cada caso concreto, a fin de determinar la certeza o verosimilitud de los hechos o indicios denunciados. El Área de Organización, Recursos Humanos y Control dará respuesta a las comunicaciones realizadas y respetará, en cualquier caso, los plazos específicos de investigación que, en su caso, resulten de aplicación, de acuerdo con las normativas locales de cada uno de los mercados en los que opera la Fundación Laboral de la Construcción.

En caso de que la denuncia esté ligada a incumplimientos especialmente graves o cuando las circunstancias del caso así lo requieran, el Área de Organización, Recursos Humanos y Control adoptará las medidas oportunas para garantizar en todo momento la objetividad de la investigación.

Asimismo, si la comunicación implica directa o indirectamente a algunos de los miembros del Área de Organización, Recursos Humanos y Control encargado o de los/as responsables designados para colaborar en la investigación, estos/as deberán abstenerse de participar en la investigación y resolución de la misma.

El Área de Organización, Recursos Humanos y Control se reserva expresamente el derecho de adoptar las medidas de vigilancia y control necesarias sobre las herramientas y medios informáticos que la Fundación Laboral de la Construcción pone a disposición de sus empleados/as, incluyendo el contenido de las comunicaciones y dispositivos, respetando, en todo caso, la legislación vigente sobre la materia y garantizando el principio de proporcionalidad y dignidad de la persona trabajadora.

### **6.4 Información y trámite de audiencia**

Las personas cuyas conductas hubieran sido identificadas como presuntamente irregulares en la denuncia, serán informadas por el Área de Organización, Recursos Humanos y Control de esta circunstancia y del tratamiento de sus datos, en cuanto la situación del procedimiento lo permita y, en cualquier caso, en el plazo máximo de un (1) mes, desde la recepción de la comunicación, siempre que ello no obstaculice la correcta investigación de los hechos comunicados. El citado plazo podrá ser ampliado de manera motivada cuando se aprecien razones que así lo aconsejen.

Además, a través del trámite de audiencia, el Área de Organización, Recursos Humanos y Control garantizará el derecho de ambas partes a plantear por escrito los argumentos, alegaciones y pruebas que a su derecho convengan.

### **6.5 Conclusiones y resolución de la investigación.**

Con base en las conclusiones alcanzadas durante la investigación interna, la Dirección de Organización, Recursos Humanos y Control dará traslado a la Comisión de Cumplimiento, que elaborará un informe, valorando el contenido del mismo y propondrá la resolución que deberá contener, al menos:

- a)** Breve descripción de la investigación.
- b)** Hechos probados por la investigación.

Conclusiones, que podrán comprender, según el caso:

- La declaración de la existencia del incumplimiento, en cuyo caso, podrá adoptar las siguientes medidas:
  - La corrección inmediata del incumplimiento y la adopción de las medidas de reparación del derecho vulnerado y de prevención de futuros incumplimientos que, en su caso, correspondan.
  - Las medidas disciplinarias, que podrán ir desde el simple apercibimiento o amonestación, hasta el despido.
  - El traslado al departamento competente de la resolución para la adopción, y en todo caso aplicación, de las medidas de remediación que, en su caso, resulten necesarias, de las que se dará oportuna cuenta al Área de Organización, Recursos Humanos y Control encargado.
- El archivo del caso, en el supuesto de que se concluya que no ha existido incumplimiento alguno.

Como garantía del procedimiento, la Fundación Laboral de la Construcción únicamente comunicará el contenido de la resolución y el tipo de medidas que, en su caso, se establezcan, a la persona responsable del departamento o área correspondiente, a ambas partes, y cuando proceda la adopción de medidas disciplinarias, al Área de Recursos Humanos, Organización y Control, para la planificación y ejecución de las mismas.



7

## CONSERVACIÓN, CUSTODIA Y ARCHIVO DE LA INFORMACIÓN

El Área de Organización, Recursos Humanos y Control mantendrá un registro actualizado de todas las denuncias recibidas, así como, en su caso, investigaciones internas llevadas a cabo y de las medidas adoptadas, durante los plazos que, de acuerdo con la normativa aplicable, se encuentren legalmente permitidos en cada caso.

El citado registro, así como los tratamientos realizados por los intervinientes en la tramitación de las denuncias recibidas a través del Canal de Comunicaciones, cumplirá con las medidas técnicas y organizativas apropiadas para garantizar un nivel de seguridad de los datos personales adecuado al riesgo y en su caso, aquellas previstas por la normativa sobre protección de datos que resulte de aplicación.

Por lo que se refiere a la información comprendida bajo el registro, la misma se mantendrá actualizada en todo momento e incluirá, al menos, los siguientes datos:

- Fecha de recepción de la denuncia.
- Medio a través del cual se ha recibido la denuncia.
- Datos de la persona denunciante y denunciada.
- Resumen de la naturaleza de la denuncia y de los hechos sobre los que se aprecie un incumplimiento.
- Fechas de información a las partes.
- Documentación utilizada en la investigación de la denuncia.
- Estado de la investigación.

Los datos de carácter personal obtenidos en el marco de la investigación interna serán suprimidos cuando dejen de ser necesarios y pertinentes y, en todo caso, en el plazo máximo de tres (3) meses desde que se registre la denuncia, salvo que la investigación siga en curso.

Los datos personales relativos a las denuncias que no entren dentro del alcance del Canal de Comunicaciones, no sean necesarios para el desarrollo de la investigación y/o no sean objeto de investigación, se suprimirán sin demora, con excepción de su puesta a disposición de las Administraciones Públicas u Órganos Jurisdiccionales, en caso de que pudieran ser necesarios para la atención de posibles responsabilidades durante los periodos de prescripción correspondientes. Tras ello, se procederá a la supresión física de los datos.

8

## COMUNICACIÓN DE LA POLÍTICA

La presente Política estará disponible para las personas trabajadoras y todos los grupos de interés de la Fundación Laboral de la Construcción en la página web corporativa de la Fundación. Asimismo, la Política será objeto de las adecuadas acciones de comunicación, formación y sensibilización para su oportuna comprensión y puesta en práctica.

9

## ACTUALIZACIÓN Y REVISIÓN DE LA POLÍTICA

La Política será revisada y actualizada en cuanto proceda, con el fin de adaptarlo a los cambios que puedan surgir en el modelo de negocio o en el contexto organizacional, garantizando en todo momento su efectiva implantación.

# **ANEXO 1**

## **INFORMACIÓN SOBRE EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DE LAS PARTES**

## **1. Responsables del Tratamiento y contacto con el Delegado de Protección de Datos.**

De conformidad con la normativa de protección de datos de carácter personal, tendrá consideración de responsable del tratamiento:

- La Fundación Laboral de la Construcción.

Los interesados podrán ponerse en contacto con el Delegado de Protección de Datos de la Fundación a través de: [dpd@fundacionlaboral.org](mailto:dpd@fundacionlaboral.org)

## **2. Categorías de datos personales**

Se podrá recabar las siguientes categorías de información en el marco de una Comunicación:

- Datos identificativos, tales como nombre y apellidos, datos de contacto y los datos relativos a la condición del empleado.
- Incumplimientos comunicados.
- Documentación que pruebe los incumplimientos comunicados.

## **3. Fines y bases legales del tratamiento**

Los datos serán tratados a los efectos de detectar, investigar y evaluar legalmente las sospechas de incumplimiento de las obligaciones laborales, comerciales o profesionales de acuerdo con su contrato, lo que incluye el incumplimiento de los Códigos de Conducta y la normativa interna de la Fundación Laboral de la Construcción.

Los hechos o actuaciones comunicados necesariamente deberán tener una vinculación efectiva con la relación laboral, comercial o profesional que vincule a la persona denunciada directamente con la Fundación Laboral de la Construcción.

Por tanto, la base de legitimación para el tratamiento de los datos personales será, en algunos casos, la existencia de un interés público en prevenir y actuar frente a infracciones de la legislación aplicable y, en otros supuestos, la relación contractual o el interés legítimo que la Fundación Laboral de la Construcción tiene en perseguir y prevenir las acciones que contravengan las mencionadas Políticas de la Fundación.

## **4. Datos de los denunciados**

Asimismo, en cumplimiento de la normativa vigente, las personas denunciadas serán informadas del incumplimiento del que se les acusa, de los departamentos o terceros a los que se les puede ceder dicha información y de cómo ejercitar sus derechos con respecto a sus datos personales, de conformidad con la normativa de protección de datos. En cualquier caso, el ejercicio del derecho de acceso de la persona denunciada estará limitado a sus propios datos de carácter personal, sin que se puedan entender incluidos dentro del ejercicio de ese derecho los datos personales relativos al denunciante.

En todo caso, el plazo máximo para informar a la persona denunciada no podrá ser superior a un (1) mes desde la recepción de la denuncia, siempre y cuando, eso no obstruya la correcta investigación de los hechos comunicados o de otra forma las circunstancias alrededor de la comunicación no lo permitan, en cuyo caso la información se podrá aplazar hasta que el riesgo desaparezca.

## **5. Período de conservación**

Los datos personales recabados a través del Canal de Comunicaciones se conservarán de conformidad con lo dispuesto en la legislación aplicable, tal y como se describe bajo el punto 7 de la presente Política. En concreto, los datos se conservarán únicamente durante el tiempo imprescindible para decidir sobre la procedencia de iniciar una investigación sobre los hechos denunciados. Que podrá prologarse durante un plazo máximo de tres (3) meses desde el registro de la denuncia. Sin embargo, en caso de que fuese necesario tratar los datos personales durante más tiempo para

continuar la investigación o porque se decida entablar acciones legales, los datos se conservarán, en un entorno diferente al Canal de Comunicaciones, en tanto sea necesario para concluir la investigación o para el ejercicio de acciones por parte de la Fundación Laboral de la Construcción en los procedimientos judiciales correspondientes.

### 6. Destinatarios de los datos personales

Para cumplir con las finalidades del tratamiento arriba señaladas, la Fundación Laboral de la Construcción dará acceso a los datos personales a:

- a) Prestadores de servicios, tales como asesores o colaboradores externos que presten soporte en la gestión, o en su caso, investigación de las comunicaciones recibidas a través del Canal de Comunicaciones y;
- b) Potencialmente, en caso de que sea necesario llevar a cabo medidas de actuación como consecuencia de la investigación, a aquellas áreas o Consejos Territoriales relevantes de cara a la investigación y las posibles medidas a tomar con respecto a la conducta comunicada en cuestión.

Igualmente, los datos podrán ser objeto de cesión a Jueces y Tribunales, al Ministerio Fiscal o las Administraciones Públicas competentes como consecuencia de la investigación que se pueda poner en marcha.

### 7. Derechos

Por otro lado, se informa a la persona interesada de que, bajo las condiciones que se establecen en la normativa aplicable, podrá ejercitar los siguientes derechos:

- **Derecho de acceso:** tiene derecho a solicitar de la Fundación Laboral de la Construcción que confirme si está tratando sus datos personales y, en caso afirmativo, a solicitar el acceso a los mismos. Los datos de acceso incluyen -entre otros- las finalidades del tratamiento, las categorías de los datos personales afectados, y los destinatarios o las categorías de destinatarios a los que los datos personales han sido o serán comunicados. Podrá obtener una copia de los datos personales que estén siendo objeto de tratamiento.
- **Derecho de rectificación:** tiene derecho a solicitar a la Fundación Laboral de la Construcción que rectifique los datos personales incorrectos o incompletos.
- **Derecho de supresión (derecho al olvido):** Tiene derecho a solicitar de la Fundación Laboral de la Construcción que elimine sus datos personales.
- **Derecho de limitación del tratamiento:** Tiene derecho a solicitar la limitación del tratamiento de sus datos personales, si bien la Fundación Laboral de la Construcción llevará a cabo un análisis caso por caso para determinar si efectivamente procede el ejercicio de dicho derecho.
- **Derecho de oposición:** Cuando se cumplan determinadas circunstancias, tendrá derecho a oponerse al tratamiento que realizamos de sus datos personales.

Asimismo, tendrán derecho a presentar una reclamación ante la autoridad de control competente.

fundacionlaboral.org  
900 1121 21

