

Reportes de abusos en los procedimientos / normas para el denunciante

De antemano:

La Ley de Protección a los Denunciantes entró en vigencia a partir del 1 de junio de 2016. Todas las organizaciones que emplean a más de 50 personas tienen un mecanismo de denuncias de irregularidades. Esto establece la forma en que el empleador trata los reportes de sospechas de malas prácticas, infracciones a las normas de integridad o irregularidades. Esta ley regula las posibilidades y la protección de los empleados que desean reportar algún abuso, violación de la integridad o irregularidad.

Según la ley, un empleador no es solamente una persona que contrata a otras personas. Cualquier individuo que delegue o haya delegado trabajo es un empleador. Un empleador es una persona que actualmente desempeña o ha desempeñado un trabajo en el pasado, como funcionario público, en atención médica, educación y en el mundo de los negocios, con o sin un contrato de empleo. También aplica para los trabajadores por cuenta propia, voluntarios, trabajadores temporales, aprendices y ex-empleadores.

El objetivo de la ley es velar activamente por un clima organizacional y de reportes que sea seguro y brindar protección a los empleados que desean reportar un abuso, violación de la integridad o irregularidad. Sin embargo, el empleado debe seguir el procedimiento de forma correcta: primero reportarlo internamente y si esto no funciona bien o si hay motivos para hacerlo, el empleado debe reportarlo externamente.

Capítulo 1: Definiciones:

Para los fines de este mecanismo, deberán aplicar las definiciones siguientes:

1. Empleado: persona que trabaja o ha trabajado para Stichting Wilde Ganzen, como se señala en el Artículo 1, sección h, de la Ley de Protección a los Denunciantes.
2. Empleador: una persona que, bajo un contrato de trabajo amparado por el derecho civil, tiene o ha tenido que contratar un trabajo ya sea bajo relación laboral o por nombramiento de las leyes públicas, tal y como se refiere en la Sección 1(g) de la Ley de Protección a los Denunciantes.
3. Junta supervisora (RVT, en holandés) : aquellas personas que han sido nombradas como miembros de la junta supervisora de la organización.
4. Asociaciones de trabajadores (PVT, en holandés): aquellas personas que han sido nombradas como miembros de la Asociación.
5. Oficial de Integridad institucional: la persona nombrada por la administración para actuar como tal en nombre de la organización. El Oficial de Integridad institucional deberá tener en cuenta la confidencialidad y dentro de las tareas determinadas en el perfil laboral para un Oficial de Integridad institucional.
6. Reportes externos: reportar a una tercera persona externa u organización tal como se menciona en el Capítulo 3 de Sospechas de actos indebidos.
7. Sospecha de violación de la integridad o irregularidad:

- a. Es una sospecha basada en motivos fundamentados de una imperfección o injusticia de carácter general, operativo y/o financiero que ocurre bajo la responsabilidad de la organización. Se refiere a irregularidades tan serias que quedan fuera de los procesos de trabajo habituales y sobrepasan la responsabilidad del gerente (directo).
 - b. Es una acción contraria a la política de integridad institucional de Stichting Wilde Ganzen.
8. Sospecha de una mala práctica y/o crimen: es una sospecha basada sobre motivos fundamentados de una mala práctica, una práctica ilegal o inmoral, que da lugar bajo la responsabilidad de la organización y en la cual está en juego un interés social importante, con relación a:
- a. un delito penal (amenazante) tal como robo, corrupción y falsificación;
 - b. una violación (inminente) a las leyes y normas;
 - c. un peligro a la salud pública, la seguridad de las personas o daños al medioambiente;
 - d. una (amenaza de) desinformación deliberada de organismos públicos o deterioro del funcionamiento de un servicio o empresa pública;
 - e. un desperdicio (inminente) de recursos sociales/colectivos;
 - f. una retención, destrucción o manipulación deliberada de información sobre estos hechos, o la amenaza del mismo.
9. Cámara de Denunciantes/Huis van Klokkeluiders:
- a. Sección de Asesoría de la Cámara de Denunciantes, tal y como se refiere en la Sección 3a(2) de la Ley de Protección al Denunciante;
 - b. Sección de Investigación de la Cámara para los Denunciantes: la Sección de Investigación de la Ley de Protección al Denunciante, referida en la Sección 3a(3) de la Ley de Protección al Denunciante.
10. Las presentes normas no están destinadas para:
- a. reportar quejas personales de los empleados sobre asuntos relacionados al empleo que afectan a los empleados en particular;
 - b. reportar objeciones de conciencia en relación al desempeño de actividades normales de la empresa;
 - c. criticar las decisiones que toma el empleador sobre políticas;
 - d. reportar quejas sobre tratos, discriminación y demás quejas que entran en la norma de quejas sobre comportamientos no deseables de Stichting Wilde Ganzen (Wild Geese Foundation);
 - e. cada reporte que contempla otra norma.

Capítulo 2: Procedimientos internos

En caso de una sospecha de malas prácticas, infracciones a las normas de integridad o irregularidades, se deberá:

- a. Consultar a un asesor de forma confidencial;

Reportes de abusos en los procedimientos / normas para el denunciante

- b. Consultar al Oficial de Integridad institucional de forma confidencial en calidad de asesor;
- c. Consultar a la División de Asesoría de la Cámara de Denunciantes de forma confidencial.

Artículo 2.1: Reportes internos

1. A menos que haya alguna excepción tal y como se refiere en el artículo 1.7, el denunciante reportará de forma inmediata la sospecha de una irregularidad, infracción a las normas de integridad institucional o mala práctica a:

- el gerente o si no contempla, reportarlo a su jefe inmediato,
- el Oficial de Integridad o
- la Gerencia

Se deberá realizar según el procedimiento descrito en este reglamento interno.

2. Si el reporte de sospecha de alguna irregularidad o mala práctica afecta al funcionamiento de la gerencia, se deberá reportar directamente al Oficial de Integridad institucional o al presidente de la Junta Supervisora.

3. La persona que hace la denuncia puede hacerla de forma externa en caso de una situación extraordinaria tal y como se refiere en el Capítulo 3, sub-artículo 2. En este caso el notificador puede ser asistido por el Oficial de Integridad interno o externo.

4. El oficial del que se hace referencia en sub-artículos anteriores y quien ha recibido el reporte, registrará el mismo por escrito, estableciendo la fecha de recibo y hará que la persona que hace la referencia lo firme para su debida autorización. El notificador recibirá una copia dentro de 5 días hábiles. El oficial que reciba el reporte deberá informar a la gerencia o, en el caso del párrafo 2, la Junta Supervisora deberá informar cuanto antes luego de conocerse de una sospecha reportada de violación de la integridad, irregularidad o mala práctica, indicando la fecha en que se recibió el reporte.

5. Si el reporte ha sido enviado al empleado del departamento de integridad, entonces dicho empleado informará a la Junta Directiva o, si aplica el párrafo 2, lo hará la Junta Supervisora de la manera en que se discutió y acordó con la persona que hizo el reporte.

6. La Gerencia o el presidente de la Junta Supervisora enviará respectivamente una confirmación de recepción al notificador dentro de una semana luego de haber recibido el reporte. La confirmación del recibo deberá referirse al reporte original.

7. Luego de haberse recibido el reporte, se dará inicio a una investigación a la mayor brevedad posible. La Junta Directiva o la Junta Supervisora evaluará si se debe informar sobre la sospecha de abuso a una tercera parte externa tal y como se refiere el Capítulo 3.

8. La Junta Ejecutiva, la Junta Supervisora o un oficial / investigador están autorizados para solicitar información a organismos institucionales o a empleados de Wilde Ganzen, o para solicitar y revisar documentos que afectan al asunto relacionado a la investigación. Los organismos institucionales y empleados están obligados a cumplir con una solicitud como se menciona en el párrafo anterior dentro del período de tiempo indicado por el solicitante. Si la persona que notifica le concede permiso para hacerlo, el oficial designado tendrá acceso a datos personales relacionados a él/ella.

Reportes de abusos en los procedimientos / normas para el denunciante

9. El oficial / investigador designado por la Junta Directiva está autorizado para llamar a expertos en caso de requerir la opinión de alguno con el fin de apoyar la investigación. Con el propósito de la investigación, el oficial / investigador designado podrá ingresar sin permiso previo en cualquier lugar donde el organismo institucional (cuya conducta está siendo investigada) lleve a cabo sus tareas.

10. Tanto la persona que reporta como la persona reportada por sospechas de irregularidades o malas prácticas deberán tratar el reporte de forma confidencial.

Artículo 2.2: Oficial de Integridad institucional:

1. Bajo las instrucciones de la Junta Directiva y después de recibir asesoría de parte del PVT, el Oficial de Integridad institucional designa a quien recibirá el reporte de sospechas de una irregularidad o mala práctica. El Oficial de integridad puede actuar como controlador del proceso en el procedimiento del reporte.

2. El Oficial de Integridad institucional supervisa y apoya a la persona que realiza el reporte durante el proceso y en las preguntas de integridad funciona como consultor para los empleados.

3. El Oficial de Integridad institucional puede asesorar a las autoridades competentes en temas de la política de integridad y su implementación en la organización, ya sea de forma solicitada o no solicitada;

4. El Oficial de Integridad institucional contribuye a que la organización esté más familiarizada con el tema de 'integridad' al ponerlo en conocimiento de las autoridades competentes y los asesores confidenciales internos y externos y mantenerlos en el tema.

5. El Oficial de Integridad institucional funciona con autoridad, credibilidad y en esa capacidad es independiente de (la administración de) la empresa.

6. Si el Oficial de Integridad institucional es un empleado contratado por la compañía, estará sujeto a la protección legal de la prohibición o prejuicio dictado por la ley.

Artículo 2.3: Posición

1. En un período de ocho semanas a partir del momento del reporte interno, la Gerencia o la Junta Supervisora deberán informar a la persona que hizo el reporte sobre la posición sustantiva con respecto a la sospecha reportada.

1. En un período de ocho semanas a partir del momento del reporte interno, la Gerencia o la Junta Supervisora informarán a la persona que hizo el reporte sobre la posición sustantiva con respecto a la sospecha reportada sobre abusos, violación de la integridad o irregularidad. Se indicarán también los pasos a los que condujo el reporte. La posición se formulará tomando en cuenta cualquier naturaleza confidencial de (negocio) la información a brindarse y las disposiciones legales tales como las normas relativas a la privacidad.

2. Si la posición no puede darse a conocer dentro de ocho semanas, la Gerencia o la Junta Supervisora respectivamente informará a la persona que hizo el reporte. Se indicará el período que se espera esté lista la posición. Este período adicional no sobrepasará las cuatro semanas.

Capítulo 3: Reportes externos

1. La persona que realiza un reporte podrá reportar una sospecha razonable de malas prácticas a una tercera parte externa, tal y como se indica en este artículo, lo deberá hacer si él o ella ya ha completado el procedimiento para reportes internos como se indica en el capítulo 2:
 - a. la persona que realiza el reporte no está de acuerdo con el punto de vista indicado en el artículo 2.4 y considera que la sospecha ha sido dejada de un lado de manera incorrecta;
 - b. la persona que realiza el reporte no ha recibido una posición dentro del período(s) indicado(s) en el artículo 2.4.
2. Se podrá reportar una sospecha razonable de acciones indebidas de forma externa y pasando por alto los procedimientos internos cuando se cumplan las siguientes situaciones:
 - a. grave peligro en el cual algún problema serio y con interés social de urgencia requiera de atención inmediata externa;
 - b. situación en la cual la persona que hace el reporte sienta miedo razonable a las contramedidas que resulten del reporte interno;
 - c. clara amenaza de malversación o destrucción de la evidencia;
 - d. reporte previo de conformidad con el procedimiento de la misma mala práctica, que no haya eliminado dicha mala práctica;
 - e. una obligación legal de realizar el reporte de manera externa.
3. Una tercera parte según la definición de estas normas es cualquier organización o representante de una organización, (que no sea el Oficial de Integridad institucional o un consejero) a quien se le reporta de buena fé sobre una sospecha de acciones indebidas, y quien en su opinión razonable, existe un interés social tan importante que, dadas las circunstancias del caso, el mismo debe superar el interés de la organización por la confidencialidad.

Además, se debe reportar cualquier sospecha de acción indebida a la tercera parte externa, quien en su opinión razonable, es la más adecuada. Dichas terceras partes son:

- La Cámara de Denunciantes,
- El Servicio de Inspección de Sanidad, el Servicio de Inspección de Salud y Seguridad o
- La Oficina Local de la Fiscalía

El notificador por una parte toma en cuenta la efectividad con la cual puede intervenir la tercera parte y por otra, el interés de la organización de minimizar el daño que resulta de dicha intervención.

Capítulo 4: Protección legal de los agentes que realizan los reportes

1. La persona que reporta una acción indebida, violación de la integridad o irregularidad, quien en buena fé, actúa con debida precaución tanto formal como materialmente, deberá ser protegida en su posición legal. Esta protección no debe limitarse a algún tiempo en específico. Esto significa que la persona que realiza el reporte no tiene ningún tipo de desventaja en su posición legal contra la empresa debido al reporte realizado por una irregularidad, violación de la integridad o acción indebida.

2. Se considerará realizada una acción formal prudente si:

a. la persona que realiza el reporte primeramente ha planteado los hechos relevantes de forma interna como se refiere en el capítulo 2 a menos de que esto no se haya solicitado de su parte tal y como se prevé en estas normas;

b. la persona que realiza el reporte revela los hechos de una forma adecuada y proporcionada en el caso de un reporte externo tal y como se prevé en estas normas.

3. Se considerará realizada la atención material si:

a. la persona que realiza el reporte tiene una sospecha razonable con base en motivos fundamentados de que los hechos en cuestión son correctos;

b. la divulgación externa es de interés público como se refiere en el capítulo 1.8;

c. el interés público en la divulgación externa prevalece sobre el interés de la organización por la confidencialidad.

4. Las decisiones con respecto a la condición jurídica o derecho laboral, siempre y cuando se relacionen al reporte de una sospecha razonable de mala conducta, violación de la integridad o irregularidad, (lo cual en cualquier caso entran en la protección legal referida en el párrafo 1) se dirigen a la empresa:

a. se otorga la suspensión, además de su propia solicitud;

b. terminación prematura o no renovación de un contrato temporal de empleo;

c. no convertir un contrato temporal en un contrato permanente de trabajo;

d. trasladarse, transferir o negarse a la solicitud de hacerlo;

e. tomar una medida disciplinaria;

f. retención en el aumento del salario;

g. retención de oportunidades de ascensos;

h. negar el permiso para ausencias.

Capítulo 5: Disposiciones finales

1. La presente norma entró en vigencia el 1 de marzo de 2020.
2. Estas normas se darán a conocer de manera general y se agregarán al manual del personal como Procedimientos para Reportar Delitos y podrá encontrarse en el sitio Web de Wilde Ganzen como Procedimiento para Reportar Delitos.
3. La Sra. Mariska Staal ha sido nombrada Oficial de Integridad institucional para propósitos de esta norma a partir del momento en que ésta entra en vigencia. Información sobre la Oficial de Integridad institucional:

Oficial de Integridad institucional: Sra. Mariska Staal

Correo electrónico: Mariska@wildeganzen.nl

Número de teléfono: 033-2045540

Para denunciar a los sospechosos de posibles irregularidades:

Tel: 0031-88-8008500

E-mail: meldpuntgoededoelen@gimd.nl