



PROTOCOLO DE PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS DE AENA

Índice

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETO	3
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN	3
4. ÁMBITO DE PROTECCIÓN.....	3
4.1. Ámbito de protección personal	3
4.2. Ámbito de protección material	4
5. CONCEPTO DE REPRESALIA	4
6. EVALUACIÓN DEL RIESGO DE REPRESALIAS	5
7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN FRENTE A REPRESALIAS.....	6
8. MEDIDAS DE APOYO	7
9. CONDICIONES PARA LA PROTECCIÓN.....	7
10. PLAZOS DE PROTECCIÓN	8
11. INCUMPLIMIENTOS DEL PROTOCOLO DE PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS	8
12. APROBACIÓN, PUBLICACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR.....	8

1. INTRODUCCIÓN

El presente Protocolo se aprueba al amparo 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 y constituye, junto con la **Política del Sistema Interno de Información y Protección del Informante** (en adelante, la “**Política**”) y el **Procedimiento de Gestión del Sistema Interno de Información y Protección del Informante** (en adelante, el “**Procedimiento**”) uno de los elementos esenciales del mencionado Sistema.

En virtud de la mencionada Política y Procedimiento, y del presente Protocolo, AENA no tolerará represalias (incluidas las amenazas y las tentativas de represalia) contra ningún informante por plantear una denuncia, comunicación o cualquier inquietud de buena fe, o por cooperar en la investigación de cualquier denuncia o comunicación, declarándose nulas aquellas conductas que puedan calificarse de represalias y adoptará sus mayores esfuerzos para evitar, perseguir y sancionar tales conductas.

2. OBJETO

El presente Protocolo de Prohibición de Represalias (en adelante, el “**Protocolo**”) tiene por objeto la protección de los informantes que presenten comunicaciones, informaciones o denuncias incluidas en el ámbito material de aplicación del artículo 2 de la Ley 2/2023 a través de los canales comprendidos en el Sistema Interno de Información de AENA.

Asimismo, el Protocolo establece un marco de protección que pueda abordar eficazmente situaciones de riesgo y proteger a las personas que denuncien de buena fe frente a dichas represalias.

En todo lo no previsto en el presente Protocolo, resultará de aplicación lo dispuesto en la Ley 2/2023.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo resulta de aplicación a todo el personal sujeto a la Política del Sistema Interno de Información de Aena en España, en los términos previstos en el Procedimiento de Gestión del Sistema Interno de Información.

4. ÁMBITO DE PROTECCIÓN

4.1. Ámbito de protección personal

En virtud de la ley 2/2023, las medidas de protección previstas en el presente Protocolo serán aplicables:

1. A los informantes. Debe entenderse por informante:
 - a) las personas consejeras y directivas, y las personas trabajadoras de AENA, con independencia de su posición funcional o jerárquica. Igualmente, respecto de infracciones obtenida en el marco de una relación laboral o estatutaria ya finalizada, las personas voluntarias, becarias, trabajadoras en periodos de formación, así como a aquellas 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 adelante, el “**Personal**”).
 - b) las personas físicas o jurídicas que, sin estar incluidas en el párrafo anterior, hayan obtenido información sobre infracciones en el contexto de una relación profesional, administrativa, mercantil o de otro tipo con AENA (en adelante, los “**Terceros**”).

Asimismo, las personas que hayan comunicado o revelado públicamente información sobre acciones u omisiones incluidas en el ámbito de protección material del presente Protocolo (artículo 2 de la Ley

2/2023, apartado 4.2 del presente Protocolo) de forma anónima, pero que posteriormente hayan sido identificadas y cumplan las condiciones previstas en esta ley, tendrán derecho a la protección que el mismo contiene.

2. A los representantes legales de las personas trabajadoras en el ejercicio de sus funciones de asesoramiento y apoyo al informante.
3. A las personas físicas que, en el marco de la organización en la que preste servicios el informante, asistan al mismo en el proceso.
4. A las personas físicas que estén relacionadas con el informante y que puedan sufrir represalias, como compañeros de trabajo o familiares del informante.
5. A las 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.

4.2. Ámbito de protección material

Las personas mencionadas en el apartado anterior serán objeto de protección respecto de las comunicaciones, informaciones o denuncias incluidas en el artículo 2 de la Ley 2/2023. En concreto, son las siguientes:

- a) Cualesquiera acciones u omisiones que puedan constituir infracciones del Derecho de la Unión Europea siempre que:
 1. 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;
 2. 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); o
 3. Incidan 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.

La protección comprende tanto las represalias como las amenazas de represalia y tentativas de represalia.

5. CONCEPTO DE REPRESALIA

A los efectos del presente Protocolo, se entiende por “**represalia**” cualquier acción u omisión que esté prohibida por la ley, o que, de forma directa o indirecta, suponga un trato desfavorable que sitúe a las personas que la sufren en desventaja particular con respecto a otra en el contexto laboral o profesional, sólo por su condición de informantes, o por haber realizado una revelación pública, y siempre que tales

actos u omisiones se produzcan mientras dure el procedimiento de investigación o en los dos años siguientes a la terminación del mismo o de la fecha en que tuvo lugar la revelación pública. Se exceptúa el supuesto en que dicha acción u omisión pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Se considerarán represalias, entre otras, las que se adopten en forma de:

- a) Suspensión del contrato de trabajo, despido o extinción de la relación laboral, incluyendo la no renovación o la terminación anticipada de un contrato de trabajo temporal una vez superado el período 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 (salvo que estas medidas se lleven a cabo de acuerdo a la legislación laboral, y por circunstancias, hechos o infracciones acreditadas y ajenas a la presentación de la denuncia) y la no conversión de un contrato de trabajo temporal en uno 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.
- h) Cambios de centro de trabajo o desplazamientos no justificados.
- i) Modificaciones perjudiciales de las funciones y responsabilidades laborales.
- j) La no contratación del candidato denunciante.
- k) Coacciones, intimidaciones, u ostracismo.

6. EVALUACIÓN DEL RIESGO DE REPRESALIAS

Cuando se reciba una comunicación que entre dentro del ámbito de aplicación de la Ley 2/2023 a través de los canales habilitados por AENA, se procederá a evaluar el riesgo de posibles represalias para el informante y otras personas involucradas, pudiendo para ello considerar, a título ejemplificativo y no limitativo, los siguientes criterios de valoración que establecen las mejores prácticas:

- ¿Cuál es la probabilidad de que se garantice la confidencialidad de la identidad de la persona denunciante y/o datos comunicados?
- ¿Quién más tiene conocimiento de la denuncia y/o los hechos?
- ¿La naturaleza de la información denunciada revela la identidad del informante?
- ¿El informante se muestra especialmente preocupado por la adopción de represalias? ¿Se tiene constancia de que ya se hayan adoptado represalias o existen amenazas inmediatas de ello?
- ¿El informante está involucrado en la irregularidad o esta se dirige contra él?

- ¿La denuncia involucra múltiples tipos de irregularidades?
- ¿Cómo obtuvo la persona denunciante la información comunicada?
- ¿Cuál es la relación de la persona denunciante con el sujeto denunciado y con la organización?

En función de la evaluación del riesgo de represalia, se implementarán estrategias y acciones para prevenir represalias contra el informante y otras personas involucradas, atendiendo al caso concreto.

La evaluación del riesgo de represalia será objeto de seguimiento y revisión por parte del Responsable del Sistema a lo largo de las distintas fases del proceso de tramitación de denuncias, documentando los resultados obtenidos.

7. MEDIDAS DE PROTECCIÓN FRENTE A REPRESALIAS

A fin de proteger a las personas denunciantes, el Responsable del Sistema aplicará las medidas de protección que en su caso resulten oportunas. En particular, a título ejemplificativo y no limitativo:

- **Anonimato y confidencialidad:** el informante podrá, a su libre elección, identificarse o presentar su denuncia de manera anónima. En todo caso, se garantiza que todas las denuncias recibidas se tratarán de forma confidencial y con arreglo a la normativa de protección de datos en vigor, protegiendo tanto la identidad del informante que desee identificarse como la de los hechos, datos e información aportados relativos a personas físicas y jurídicas

Como medida para garantizar la confidencialidad de la identidad del informante que decida identificarse, AENA hace constar expresamente que los datos identificativos del mismo no se encuentran comprendidos en el alcance del derecho de acceso susceptible de ser ejercitado por el denunciado. Por ello, y como regla general, éste no conocerá la identidad del informante.

Asimismo, todas las personas que, por razón de las funciones que desempeñen, tengan conocimiento de las comunicaciones que se formulen, están obligadas a guardar secreto profesional sobre la identidad de la persona denunciante y cuanta información o datos tengan acceso, siendo una infracción muy grave el incumplimiento de este deber.

- **Seguimiento de la situación del informante:**
 - **Personal:** el Responsable del Sistema llevará a cabo un seguimiento de las condiciones laborales de los informantes, pudiendo, para ello, solicitar documentación que se considere necesaria o reunirse con los mismos para conocer su situación laboral, durante la tramitación de la comunicación y, especialmente, tras su archivo, a fin de verificar que no hubiera habido alguna condición o comportamiento que pudiera entrañar una represalia.

En su caso, se valorará la posibilidad de adoptar medidas, temporales o permanentes, dirigidas a proteger al profesional que haya realizado la comunicación (p.ej., cambio físico del lugar de trabajo o ubicación, cambio de área/departamento o cambio de puesto de trabajo, cambio del supervisor o responsable, cambio de la línea de reporte, etc.).

Si se constata que, efectivamente, se han adoptado represalias contra el informante u otras personas involucradas, además de proceder a adoptar las medidas disciplinarias oportunas contra los autores de tales represalias, se adoptarán las medidas necesarias y disponibles para restituir al informante a la situación previa al perjuicio sufrido (p. ej., restitución del empleado a su puesto de trabajo/salario/responsabilidades originales; acceso a la promoción interna/formación/beneficios y derechos denegados; ofrecimiento de disculpas; indemnización de daños y perjuicios; etc.).

Para el desarrollo de las actuaciones mencionadas, el Responsable del Sistema contará con el soporte de la Dirección de Organización y Personas.

- **Terceros:** en la medida en la que resulte aplicable, el Responsable del Sistema realizará un seguimiento de la relación mercantil, administrativa o de otro tipo con el socio de negocio, contratista, etc que hubiera realizado la denuncia a fin de garantizar la ausencia de represalias, tales como la terminación anticipada o anulación de contratos.
- **Seguimiento de la situación de personas comprendidas en el ámbito de protección del presente Protocolo distintas del informante:** el seguimiento de la situación de las personas, distintas del informante, incluidas en el ámbito de protección del presente Protocolo se adaptará a las circunstancias de cada caso concreto.

Cualquiera de los sujetos que, estando comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, sufrieran represalias, amenazas de represalia o tentativa de represalia como consecuencia de la comunicación de una denuncia a través del Sistema Interno de Información, estará legitimado para solicitar la protección de la autoridad competente, además de la protección de AENA.

El Responsable del Sistema documentará las actuaciones desarrolladas en el marco de su función de seguimiento periódico, así como los resultados obtenidos.

8. MEDIDAS DE APOYO

Se informa de que las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Protocolo podrán acceder a las medidas de apoyo contempladas en el artículo 37 de la Ley 2/2023 que serán prestadas, en su caso, por la Autoridad Independiente de Protección del Informante (A.A.I), en los términos contemplados en el citado precepto.

Se contemplan como medidas de apoyo:

- a) Información y asesoramiento completos e independientes, que sean fácilmente accesibles para el público y gratuitos, sobre los procedimientos y recursos disponibles, protección frente a represalias y derechos de la persona afectada.
- b) Asistencia efectiva por parte de las autoridades competentes ante cualquier autoridad pertinente implicada en su protección frente a represalias, incluida la certificación de que pueden acogerse a protección al amparo de la presente ley.
- c) Asistencia jurídica en los procesos penales y en los procesos civiles transfronterizos de conformidad con la normativa comunitaria.
- d) Apoyo financiero y psicológico, de forma excepcional, si así lo decidiese la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I. tras la valoración de las circunstancias derivadas de la presentación de la comunicación.

9. CONDICIONES PARA LA PROTECCIÓN

Los sujetos contemplados en el ámbito de protección personal del presente Protocolo (apartado 4.1) tendrán derecho a la protección prevista en el mismo **siempre que concurren las circunstancias siguientes:**

- a) Que la comunicación o denuncia se haya presentado cumpliendo los requisitos previstos en el Procedimiento de Gestión del Sistema Interno de Información y sea admitida a trámite.
- b) Que el informante tenga motivos razonables para pensar que la información denunciada es veraz en el momento de presentar la comunicación o denuncia, aunque el informante no haya podido aportar pruebas concluyentes.

Quedan expresamente excluidos de la protección prevista en este Protocolo aquellas personas que comuniquen o revelen:

- a) Informaciones contenidas en comunicaciones que hayan sido inadmitidas por algún canal interno de información.
- 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 ámbito de protección material del presente Protocolo (artículo 2 de la Ley 2/2023).

10. PLAZOS DE PROTECCIÓN

El periodo de protección en favor de los informantes como consecuencia de comunicaciones, informaciones o denuncias incluidas en el presente Protocolo se extiende **durante la tramitación del procedimiento de gestión de la comunicación o denuncia y hasta los dos años siguientes a su terminación.**

Cualquiera de los sujetos comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, que sufrieran represalias, amenazas de represalia o tentativa de represalia como consecuencia de la comunicación de información o denuncia a través del Sistema Interno de Información de AENA, estará legitimado para **solicitar la extensión de la protección ante la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I.** o, en su caso, ante las autoridades u órganos autonómicos correspondientes, que, excepcionalmente y de forma justificada, podrá acordarla.

11. INCUMPLIMIENTOS DEL PROTOCOLO DE PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS

En caso de sufrir represalias, y sin perjuicio de la comunicación externa que los informantes pudieran hacer a través de la Autoridad Independiente de Protección al Informante (AAI), se informará inmediatamente al Responsable del Sistema a través de cualesquiera de los Canales del Sistema Interno de Información a fin de que se puedan llevar a cabo actuaciones de comprobación y en su caso, se adopten medidas para su cesación.

En todo caso, si tras la oportuna investigación se concluye que el informante ha sido víctima de represalias con motivo de su comunicación, se propondrá la incoación del procedimiento disciplinario correspondiente.

12. APROBACIÓN, PUBLICACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR

Este Protocolo ha sido aprobado por el Consejo de Administración de Aena, S.M.E., S.A. en fecha 30 de mayo de 2023 entrando en vigor en este mismo momento, y permanecerá vigente en tanto no se produzca ninguna modificación en el mismo el cual será comunicado adecuadamente.

El presente Protocolo será publicado en la web corporativa de Aena. Asimismo, será remitida al personal de Aena y comunicado, en la medida en la que resulte aplicable, a los Terceros con los que se relaciona Aena.

Este Protocolo será revisado, actualizado, aprobado y difundido de manera periódica y siempre que resulte necesario practicar cualesquiera modificaciones.