POLÍTICA DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN

ELABORADO POR		
Natalia Folgar	Grupo Adaptalia Consultoría y asesoría externa	01/06/2026
REVISADO POR		
Francisco Rey Raúl Rodríguez Carmen Salgado	Comité de Cumplimiento	02/06/2026
APROBADO POR		
Alejandro Marqués de Magallanes Regojo	Administrador Único	02/06/2026
VERSIÓN		V. 03
CÓDIGO		PSII

ÍNDICE

1. DEFINICIONES 4
2. MARCO NORMATIVO 5
3. COMPROMISO 5
4. PRINCIPIOS BÁSICOS 5
5. ALCANCE DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN 7
5.1. Ámbito material de aplicación 7
5.2. Ámbito personal de aplicación 8
5.3. Objeto 8
5.4. Canales habilitados 8
6. RESPONSABLES 9
6.1. Gestión del canal 9
6.2. Responsable del canal 10
7. PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN DE LAS COMUNICACIONES 10
7.1. Introducción 10
7.2. Responsabilidades 11
7.3. Comunicaciones no sujetas al canal 11
7.4. Recepción, clasificación y gestión de las comunicaciones 12
7.5. Instrucción del expediente 15
7.6. Medidas cautelares 16
7.7. Comunicación a las personas investigadas 16
7.8. Proceso de investigación 17
7.9. Informe final 17
7.10. Resolución de la investigación 17
7.11. Trámite de audiencia 18
7.12. Protección de la persona informante y de las personas investigadas 18
7.13. Sanciones 19
7.14. Información y cierre del expediente 19
7.15. Publicidad 20
7.16. Situaciones de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo 20
8. PROTECCIÓN DE LA PERSONA INFORMANTE Y DE LA PERSONA INVESTIGADA 20
8.1. Derechos y garantías de la persona informante 20
8.2. Medidas de protección 22
8.3. Protección de las personas investigadas 22
9. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS 23
10. CONSERVACIÓN, CUSTODIA Y ARCHIVO DE LA INFORMACIÓN 23
11. FORMACIÓN, CONCIENCIACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN 25
12. DILIGENCIA DEBIDA RELATIVA A LOS PROFESIONALES DE NUEVA INCORPORACIÓN 25
13. APROBACIÓN 25
14. COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN 25
15. ENTRADA EN VIGOR Y VIGENCIA 26
16. CONTROL DE VERSIONES 27

1. DEFINICIONES

Canal Interno de Información: cauce mediante el cual, tanto los Profesionales de la organización como otros terceros que se relacionen con la misma, podrán comunicar sospechas de conductas contrarias, irregulares, no alineadas o que impliquen una violación, infracción o incumplimiento de la legalidad vigente, del Código Ético o de la normativa interna de la organización.

Infracción: cualquier hecho que presuntamente vulnera los preceptos establecidos en el Código Ético de la Organización, de su normativa o de la legalidad vigente, y en particular:

- Acciones u omisiones que puedan constituir infracciones del Derecho de la Unión Europea a que se refiere el art. 2.1 a) de la Ley 2/2023.
- 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.

Órgano de Cumplimiento: órgano encargado de la supervisión y monitorización del Sistema de Gestión de Compliance en la organización.

Organización: SAGRES S.L. y ARCLISPE S.L.

Persona Informante: persona que realiza una comunicación de una conducta ilícita o irregular o que cuenta con indicios o tiene la sospecha de que se está cometiendo alguna de esas conductas en el seno de la Organización, que interpone una comunicación al respecto a través del Canal Interno de Información.

Profesionales: son todos los miembros de la organización, desde la Dirección y el Órgano de Administración, hasta las personas trabajadoras, pasando por los mandos intermedios y los cuerpos de gerencia.

Persona investigada: persona contra quien la persona informante interpone la comunicación a través del Canal Interno de Información por tener indicios o la sospecha fundada de que es autor de una conducta ilícita o irregular en el seno de la Organización.

Sistema Interno de Información: sistema de comunicación de posibles infracciones que recoge los distintos canales internos de información que tiene establecidos la Organización.

Stakeholders: También denominados como "partes interesadas", los *stakeholders* son todas aquellas personas u organizaciones que constituyen el público de interés para la organización, es decir, que se relacionan con las actividades y decisiones de la misma, tales como empleados/as, directivos, propietarios, accionistas, clientes, proveedores, acreedores, competidores, bancos y entidades financieras, medios de comunicación, Gobierno, organismos y Administraciones Públicas, ONGs, sindicatos, colaboradores, *partners*, socios de negocio, etc. Siguiendo la terminología de las Normas UNE/EN/ISO, son las personas u organizaciones, externas o internas, que puedan afectar, verse afectadas o percibirse como afectadas por una decisión o actividad de la organización.

2. MARCO NORMATIVO

El marco normativo aplicable a la presente Política del Sistema Interno de Información de la Organización es el siguiente:

- Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de la lucha contra la corrupción.
- Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la cual se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- 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.
- Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas por lo que hace al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos.
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.
- Código Ético de la Organización, en caso de existir.

Este marco normativo se complementa con la legislación externa identificada en los apartados 3.1. y 3.2. del Manual de Cumplimiento Normativo.

3. COMPROMISO

La Organización fiel a su compromiso con las personas trabajadoras, clientela, proveedores y terceras partes con las que colabora, los principios de buena gobernanza y el cumplimiento normativo, ha habilitado un Sistema Interno de Información con la finalidad de prevenir y detectar cualquier conducta irregular, ilícita delictiva o discriminatoria, y en cumplimiento 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*.

Este Sistema de Información, además de servir para descubrir e investigar posibles infracciones, es una herramienta imprescindible para que el Código Ético cobre total vigencia y posibilite la mejora continua de los protocolos y políticas de prevención, normas de transparencia y demás normativa interna.

La Organización actuará en todo momento respetando la legalidad vigente y la aplicación de los principios y valores en todas las relaciones tanto internas como externas. Por ello, se habilita el Sistema Interno de Información a fin de prevenir y detectar conductas irregulares, ilícitas, delictivas o que atenten contra los derechos humanos.

4. PRINCIPIOS BÁSICOS

En el presente apartado se recogen los principios generales que rigen el funcionamiento del Sistema Interno de Información.

<u>Accesibilidad</u>

El Sistema Interno de Información a través del Canal Interno de Información es de acceso público y permanente (acceso 24/7) para personas trabajadoras y terceros que deseen interponer una comunicación en los términos previstos en la presente Política.

Buena fe

Se considerará que la persona informante actúa de buena fe cuando su comunicación se realice conforme a lo dispuesto en esta Política y esté basada en hechos o indicios de los que razonablemente pueda desprenderse la realización de un comportamiento irregular, ilícito, delictivo o contrario a los principios y valores éticos de la Organización o al resto de políticas internas.

Se considerará que la comunicación es de buena fe cuando se realice sin ánimo de venganza, de acosar moralmente, de causar un perjuicio laboral o profesional, o de lesionar el honor de las personas afectadas o de un tercero.

Se considera que la persona informante no actúa de buena fe cuando esta es consciente de la falsedad de los hechos, o actúa con manifiesto desprecio a la verdad, o con la intención de venganza, o de perjudicar a la Organización o de acosar a las personas afectadas, o de lesionar su honor, o de perjudicarlo laboral, profesional o personalmente.

Si se demuestra que la comunicación se ha realizado de mala fe, no actuará la protección a la persona informante y se podrán aplicar medidas tanto disciplinarias como, en su caso, penales.

Protección de la persona informante

Ante cualquier comunicación que se pueda realizar, independientemente del canal utilizado, quedará garantizada la protección de los derechos de la persona informante, posibles víctimas, testigos y, en su caso, personas afectadas, de conformidad con el procedimiento establecido.

Igualmente, la Organización se compromete a garantizar la protección de la persona informante frente a represalias de cualquier naturaleza, directas o indirectas.

Confidencialidad

La identidad de la persona que realice la comunicación tendrá la consideración de información confidencial y no podrá ser comunicada ni revelada sin su consentimiento.

No obstante, los datos de las personas que efectúen la comunicación podrán ser facilitados tanto a las autoridades administrativas como a las judiciales siempre que fueran requeridos como consecuencia de cualquier procedimiento judicial derivado del objeto de la comunicación. Dicha cesión de los datos a las autoridades administrativas o judiciales se realizará siempre dando pleno cumplimiento a la legislación vigente en materia de protección de datos de carácter personal.

En este sentido, la Organización garantiza su compromiso respecto a la confidencialidad absoluta de los datos identificativos del informante, así como la ausencia de represalias por la comunicación.

Objetividad e imparcialidad

Una vez recibida una comunicación, se garantizará el derecho a la intimidad, a la defensa y a la presunción de inocencia de las personas afectadas. El Órgano de Cumplimiento de la Organización es el órgano que, por nombramiento del Órgano de Administración, está encargado de coordinar e impulsar el tramitación y resolución de las diferentes comunicaciones recibidas a través del Sistema Interno de Información, de manera objetiva y en base a criterios de imparcialidad y respeto de los principios y derechos contenidos en la presente Política.

Transparencia

El Sistema Interno de Información de la Organización es una herramienta de transparencia que favorece la confianza de las personas y los grupos de interés en los mecanismos de la Organización para garantizar el cumplimiento de la legalidad y de los principios y valores éticos y demás normativa interna.

5. ALCANCE DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN

5.1 Ámbito material de aplicación

La presente Política es aplicable y, por ende, el Sistema Interno de información, es de aplicación a aquellas materias previstas en el artículo 2 de la *Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de la lucha contra la corrupción*, y específicamente:

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

c) La protección prevista en la referida Ley, para las personas trabajadoras que informen sobre infracciones de derecho laboral en materia de seguridad y salud en el trabajo, se entienden sin perjuicio de lo establecido en su normativa específica.

5.2 Ámbito personal de aplicación

Podrán realizar las comunicaciones por el canal interno de información todas las personas contempladas en el artículo 3 de la Ley 2/2023, y específicamente:

a) Todas las personas que integran la Organización (personas trabajadoras, alta dirección e integrantes del Órgano de Administración).

b) Personal externo o autónomo.

c) Cualquier personal que trabaje para o bajo la dirección de contratistas, subcontratistas y proveedores.

d) Cualquier grupo de interés, persona u organización que puedan afectar, verse afectadas o percibirse como afectadas por una decisión o actividad de la Organización (personas usuarias de los bienes o servicios de la Organización, Representación Legal de las Persona Trabajadoras, etc.).

e) Aquellas otras personas contempladas en el artículo 3 de la Ley 2/2023.

5.3 Objeto

La presente Política tiene por objeto regular el Sistema Interno de Información de la Organización y en particular:

- Implementar el Sistema Interno de Información según obliga la normativa vigente de aplicación.
- Fomentar la participación y comunicación entre la Organización y sus grupos de interés.
- Proteger a las personas trabajadoras y terceros de actos deshonestos o discriminatorios.
- Prevenir y detectar en una etapa temprana posibles infracciones que se estén produciendo en el seno de la Organización con la finalidad de subsanarlos, así como actos que puedan constituir una infracción penal de acuerdo con el principio de "tolerancia cero" ante este tipo de conductas.
- Definir el procedimiento de comunicación y gestión de las comunicaciones recibidas, así como las garantías y derechos de las partes.
- Otorgar una protección adecuada frente a las represalias que puedan sufrir las personas físicas que informen de las acciones u omisiones a que se refiere el art. 2 de la Ley 2/2023, a través de los procedimientos previstos en la misma.

5.4 Canales habilitados

A fin de garantizar la mayor confidencialidad de la persona informante, así como de la información y/o documentación que se aporte con las comunicaciones, estas se interpondrán en el Canal Interno de Información habilitado al efecto, al cual se puede acceder a través de la página web de la Organización (Partenon | Fabricación de uniformidad para fuerzas del estado), así como a través del siguiente enlace: https://centinela.lefebvre.es/public/concept/2208186?access=V2TXVOtdYESALuSXkbget25%2fS3S1P%2fUOKNwcS3451zM%3d

Este canal, permite la presentación de comunicaciones de forma confidencial, permitiendo que las comunicaciones sean anónimas o no y dispone de unas medidas de seguridad extremas que garantizan la total confidencialidad de la información y de los datos que se proporcionen a través de este canal.

Asimismo, cualquier información se podrá realizar por escrito, a través de correo postal, verbalmente, por vía telefónica o a través de mensajería de voz. A solicitud de la persona informante, también podrán presentarse mediante una reunión presencial, dentro del plazo máximo de 7 días. En su caso, se advertirá al informante de que la comunicación será grabada y se le informará del tratamiento de sus datos de acuerdo a lo que establece el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016 y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

De la misma forma que se establece en el artículo 10 a) de la presente Política, el órgano instructor podrá mantener la comunicación y solicitar información adicional a la persona informante, si así lo considera necesario.

Toda persona física podrá informar ante la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I., o ante las autoridades u órganos autonómicos correspondientes, de la comisión de cualesquiera infracciones, ya sea directamente o previa comunicación a través del correspondiente canal interno.

Asimismo, se informa que las personas pueden dirigir sus comunicaciones, de igual forma, a las autoridades competentes, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, Jueces y Tribunales, así como Inspección de Trabajo, cuando corresponda.

De igual forma, las personas también pueden dirigirse a instituciones, órganos y organismos de la UE, por ejemplo, en el contexto de un fraude al presupuesto de la UE (https://www.igae.pap.hacienda.gob.es/sitios/igae/es-ES/CA-UACI/SNCA/Paginas/ComunicacionSNCA.aspx)

6. RESPONSABLES

6.1 Gestión del canal

Para preservar el principio de confidencialidad y de conformidad con lo dispuesto en el art. 6 de la Ley 2/2023, la Organización ha optado por la contratación de la empresa externa especializada (GRUPO ADAPTALIA LEGAL – FORMATIVO S.L.) para intermediar entre la persona informante y el Órgano de Cumplimiento facilitando el contenido de la comunicación, pero no los datos personales de la persona informante, excepto en las siguientes situaciones:

- Una comunicación falsa (imputación de hechos con conocimiento de su falsedad).
- Ser imprescindible para la investigación de la comunicación.
- Existir requerimiento de identificación por Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, Administraciones Públicas con competencias sobre las acciones comunicadas, Tribunales de Justicia u otros órganos jurisdiccionales.

Funciones de gestión del canal:

- Recibir las comunicaciones, registrar la información y, en su caso, solicitar información adicional al informante para que el Órgano de Cumplimiento pueda evaluar su posible admisión a trámite.
- Verificar que no existen conflictos de interés entre el Órgano de Cumplimiento y la información e intervinientes de la comunicación.

- Tramitar al Órgano de Cumplimiento de la Organización toda la información y documentación recopilada de la comunicación, a excepción de los datos personales de la persona informante. En concreto no se comunicará al Órgano de Cumplimiento el nombre, apellidos, email y teléfono de contacto de la persona informante, salvo que sea imprescindible para la instrucción del expediente de investigación.

La gestión del canal por una empresa externa ofrece, en todo caso, garantías adecuadas de respeto de la:

- Independencia: al ser una persona externa a la Organización quien gestiona el canal, sin tener ningún tipo de relación que pueda sesgar las actuaciones.

- Confidencialidad: respetando, en todo momento, los datos facilitados por la persona informante, sin que puedan ser cedidos a terceras personas sin la debida justificación.

- Protección de datos: en la propia plataforma del canal, en el lateral izquierdo, se detalla la información y tratamiento de los datos de carácter personal.

- Secreto de las comunicaciones: cada comunicación es registrada en el canal mediante un código numérico. Asimismo, existe un sistema de mensajería instantánea a través del cual poder hablar de forma confidencial con la persona informante, en caso de que esta no haya querido identificarse.

6.2 Responsable del canal

Dado que la Organización cuenta con un Sistema de Gestión de Compliance implementado y, en cumplimiento del artículo 8.6 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**, el Responsable del presente Canal es el Comité de Cumplimiento.

7. PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN DE LAS COMUNICACIONES

7.1 Introducción

La Organización ha institucionalizado los principios generales de actuación y valores éticos, de obligado cumplimiento por parte de todo el personal de la organización (órgano de administración, personal directivo, personas trabajadoras) y todas aquellas personas físicas o jurídicas cuya actividad se someta expresamente al Código Ético. Asimismo, cuenta en su estructura organizativa con la figura del Órgano de Cumplimiento cuya función, entre otras, es la de solucionar coherentemente los conflictos éticos que puedan surgir en el devenir de la vida corporativa de la Organización, y vigilar, controlar y coordinar a las personas responsables con funciones de control en cada área, en relación con el cumplimiento normativo y ética empresarial de los grupos de interés de la Organización (personas trabajadoras, clientela, proveedores, profesionales, etc.).

Para garantizar la confidencialidad de los datos personales de los informantes y proporcionar un servicio profesional en la gestión de las comunicaciones, la Organización ha optado por la contratación de una empresa externa especializada, como Gestor del Canal.

La Organización considera necesario disponer de un protocolo para la tramitación de las posibles infracciones de tipo ético. En este sentido, se ha diseñado la presente Política con el objeto de que las personas usuarias del Canal conozcan el funcionamiento del mismo y las garantías de confidencialidad, derechos de intimidad, presunción de inocencia y defensa propia de las personas afectadas que en él se recogen.

A través de este Canal se da cumplimiento, asimismo, de las obligaciones impuestas en 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*, con las adaptaciones que resultan pertinentes a tenor de lo dispuesto en dicha norma, conforme a su Disposición Transitoria Primera.

7.2 Responsabilidades

Todas las personas afectadas por el Código de Ético de la Organización (personas trabajadoras y terceras partes externas) tienen la obligación de:

- Velar por su cumplimiento y comunicar cualquier infracción.
- Prestar colaboración en el análisis e investigación de una infracción, siempre que sean requeridos para ello por el Órgano de Cumplimiento.
- Guardar la debida confidencialidad sobre la colaboración prestada y los hechos puestos en su conocimiento.

La persona informante tiene la responsabilidad de aportar todas las pruebas o indicios que tenga a su disposición, en el momento inicial de la comunicación de la infracción.

La imputación de hechos con conocimiento de su falsedad (comunicaciones falsas), puede derivar en responsabilidades penales o civiles en los términos contemplados en la legislación vigente, así como en las medidas disciplinarias que puedan corresponder.

7.3 Comunicaciones no sujetas al canal

No son objeto del Canal, están expresamente excluidas de la protección prevista en la *Ley 2/2023*, y serán archivadas sin trámite, las comunicaciones referentes a:

- Comunicaciones inadmitidas por algún canal interno de información o por alguna de las causas previstas en el artículo 18.2.a) 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 (por ejemplo, que los hechos carezcan de toda verosimilitud o no contenga información nueva y significativa sobre una infracción ya comunicada previamente).
- Comunicaciones sobre infracciones que se refieran a conflictos interpersonales entre los colaboradores o que afecten únicamente al informante en cuestión y a las personas a las que se refiera la comunicación (por ejemplo, que no tengan relación alguna con la Organización y sus personas trabajadoras).
- Que la información ya sea pública o constituya un mero rumor.
- Sobre acciones u omisiones no consideradas infracción, según se define en el apartado 2.1 de definiciones de la presente Política y comprendidas en el ámbito de aplicación material (artículo 2 de la Ley 2/2023).
- Dudas, consultas o quejas, acerca de una situación laboral que no suponga una infracción o posible vulneración del Código de Ético, así como opiniones o sugerencias de mejora.
- En este caso está procedimentado que la consulta podrá formularse personalmente ante su responsable o a través del siguiente contacto: Contacta con Partenon | Líderes en fabricación textil táctica

7.4 Recepción, clasificación y gestión de las comunicaciones

a) Reporte de una comunicación presencial

Tal y como se ha indicado anteriormente, las personas informantes también podrán comunicar posibles infracciones presencialmente, solicitando una reunión presencial con el Órgano de Cumplimiento. En este caso, el Órgano de Cumplimiento dará audiencia al informante dentro de un plazo máximo de **7 días** desde que se solicitó la reunión presencial.

La reunión presencial podrá documentarse de alguna de las siguientes formas:

1. Mediante grabación en un formato seguro, duradero y accesible para la correspondiente documentación, previa advertencia al informante del tratamiento de sus datos de acuerdo con la normativa vigente en materia de protección de datos.

2. A través de una transcripción completa y exacta de la conversación realizada por Instructor o las personas a las que éste haya encomendado esta labor.

   Sin perjuicio de los derechos que le corresponden de acuerdo con la normativa sobre protección de datos, se ofrecerá al informante la oportunidad de comprobar, rectificar y aceptar mediante su firma la transcripción de la conversación.

b) Reporte de una comunicación a través del Canal

1. Contenidos y datos identificativos de una comunicación

La persona informante, una vez accede al formulario, completa una serie de campos predefinidos a través de los cuales comunica la incidencia, decidiendo si su comunicación va a ser anónima o no.

No obstante, a los efectos de poder recabar la información necesaria para su gestión y para un análisis exhaustivo del problema, se recomienda al informante identificarse o, al menos, proporcionar unos datos de contacto para poder dirigirse a él en el caso de ser necesario.

Tanto si la persona informante decide identificarse en el momento de la presentación de la comunicación como si no, deberá de aportar necesariamente los siguientes datos:

(i) **Relación con la organización**: si la persona informante tiene una relación interna con la empresa (persona trabajadora, directivo/a, etc.) o si es externo a la misma (proveedor, colaborador, etc.).

(ii) **Tipología de la conducta a comunicar**: seleccionando el tipo de conducta que más se ajuste a la situación que quiere comunicar la persona informante.

(iii) **Relato detallado y exhaustivo de los hechos** que se comunican (fecha, hora, lugar, personas investigadas y cualquier otra circunstancia concurrente que sirva para esclarecer los hechos).

(iv) **Fecha de la incidencia.**

(v) **Documentación acreditativa** de los hechos comunicados, si la hubiere.

Si la persona informante informa la comunicación de manera anónima y no incluye ningún dato identificativo, una vez completa y envía el formulario, recibirá un código único y una URL a través de la cual puede seguir la evolución de su comunicación (esta URL también se facilita en el caso de las comunicaciones identificadas).

En el caso de que la persona informante decida identificarse, además de la información detallada en el párrafo anterior, deberá proporcionar los siguientes datos identificativos:

(i) Nombre y apellidos.

(ii) Datos de contacto (correo electrónico, número de teléfono o cualquier otra forma para ponerse en contacto con ella). En el caso del correo electrónico, será el único campo obligatorio.

En este caso, la persona informante conoce la resolución de su comunicación a través de su correo electrónico o también a través del enlace de seguimiento.

Tanto en el momento de la identificación como en un momento posterior, será de aplicación la normativa nacional y comunitaria en materia de protección de datos de carácter personal, en particular, el *Reglamento (UE) 679/2016 de protección de datos de carácter personal de 27 de abril de 2016* (en adelante, RGPD) y la *Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales* (en adelante, LOPDGDD), por lo que la información transmitida por la persona informante es "inviolable", no pudiendo ser modificada en ningún momento por el responsable del canal ni ningún otro usuario de la plataforma, cumpliendo así con la normativa vigente mencionada anteriormente.

Es importante mencionar que el formulario del Canal Interno de Información incluye los siguientes elementos, más allá de los campos descriptivos de la incidencia:

- **Subida de documentos**: la persona informante puede incluir en su comunicación documentos que considere importantes para acreditar su declaración (imágenes, documentos PDF, Word, Excel, etc.).
- **Canal Interno de Información**: la persona informante y el sujeto investigado pueden comunicarse a través de esta funcionalidad.
- **Información**: el formulario incluye la siguiente información de interés para la persona informante:

"El sistema interno de información te permite reportar cualquier actuación que suponga una efectiva limitación de los derechos y garantías previstos en la L 2/2023. Si presentas una comunicación, incluso aunque no sea de manera anónima, debes conocer que queda preservada tu identidad, que no puede ser comunicada a terceros, y garantizada la confidencialidad de los datos correspondientes a las personas afectadas y a cualquier tercero que se mencione en la información suministrada. Las revelaciones que deban hacerse quedan sujetas a salvaguardas establecidas en la normativa aplicable".

2. Admisión de una comunicación

La comunicación será recibida por el Gestor del Canal, constituido por una persona asesora externa e independiente a la organización que procederá a su clasificación, tramitación y asignación de un código único (en caso de haberla presentado de forma anónima) y una URL a través de la cual la persona informante podrá identificar la comunicación presentada y solicitar información sobre su curso. El Gestor del Canal deberá acusar recibo de la comunicación en el plazo máximo de **7 días**[1] desde la fecha de su recepción y, en caso de ser necesario, solicitará a la persona informante información adicional para aclarar aspectos de la comunicación que sean claves para determinar si es susceptible de continuar con la investigación posterior. Si en el plazo de 15 días naturales la persona informante no aporta dicha información y subsana los defectos señalados, se procederá a su archivo sin trámite de investigación.

En el supuesto de que el Gestor del Canal considere que no hay indicios para continuar con el curso de la comunicación se procederá a su **archivo**. Asimismo, de no proporcionar la persona informante la información indicada en el párrafo anterior y no ser posible conseguirla por otros medios, también se procederá a su archivo. En el caso de que en el futuro se consigan los datos requeridos, nuevos indicios o información adicional, será necesaria la apertura de un nuevo expediente.

En los demás casos, el Gestor del Canal, tras el análisis preliminar de la comunicación, podrá:

- **Archivar sin trámite de investigación y finalizar el expediente**, en el supuesto de que:
  - La comunicación no cumpla con los requisitos mínimos formales para su tramitación.
  - La conducta no presente indicios razonables de suponer una infracción.
  - Las comunicaciones cuyo contenido esté denunciado en vía administrativa o se encuentren en vía judicial.
  - La comunicación se refiere a una duda, consulta o queja (p.ej. sobre una situación laboral, características de un producto, etc.), sin que suponga una infracción.
  - El contenido de la comunicación resulte manifiestamente irrelevante, falto de fundamento o notoriamente falso, con la excepción, en todo caso, de la obligación de comprobar los hechos.

- **Admitir a trámite de investigación**.

  Se admitirán a trámite las comunicaciones, preferentemente de forma telemática, que contengan una descripción suficiente que permita identificar una conducta que resulte verosímil.

  El Gestor del Canal remitirá a la Organización, a través del contacto de enlace, toda la información y documentación recopilada de la comunicación.

[1] Los plazos expresados en días a lo largo de este documento deberán entenderse siempre referidos a días "naturales", no hábiles.

El gestor del canal interno de información debe realizar una ponderación fundamentada debidamente, teniendo en cuenta el hecho denunciado y su intensidad ofensiva respecto de un determinado bien jurídico, y de acuerdo con el principio de proporcionalidad.

En todo caso, para analizar la admisión a trámite o el archivo, el gestor del canal interno de información deberá siempre comprobar si la comunicación expone hechos o conductas que se encuentran dentro del ámbito de aplicación recogido en el artículo 2 de la Ley 2/2023.

El estado de ambos supuestos podrá consultarlos la persona informante a través de la URL generada una vez cumplimentó y envió el formulario de la comunicación.

7.5 Instrucción del expediente

Una vez la comunicación ha sido admitida a trámite de investigación, el Gestor del Canal trasladará su contenido al Órgano de Cumplimiento, el cual deberá designar, en el plazo máximo de **10 días naturales**, a un responsable de la investigación u órgano instructor que será la persona encargada de llevar a cabo las diligencias y actuaciones necesarias para el esclarecimiento de los hechos ocurridos, así como la identificación de los responsables.

En el caso de optar por un órgano instructor externo a la Organización, su elección se realizará atendiendo a criterios de idoneidad en lo que respecta a conocimientos, formación y área de *expertise*, así como a sus habilidades comunicativas y empáticas que faciliten a la persona informante y/o sujeto investigado un entorno adecuado y amable, así como unas condiciones favorables en las que se pueda expresar con total libertad y confianza.

El órgano instructor podrá utilizar todos los medios de prueba y fuentes de información a su alcance para tratar de esclarecer los hechos, atendiendo siempre al principio de proporcionalidad. En ese sentido y a modo enunciativo, pero no limitativo podrá realiza entrevistas personales, revisión de informes o evaluaciones de desempeño, registros, realización de visitas, etc.

En función del ámbito, alcance y personas presuntamente involucradas en la irregularidad comunicada, el órgano instructor valorará la estrategia de investigación a desarrollar en cada caso concreto, disponiendo de las siguientes opciones:

- Que el expediente de investigación sea íntegramente diseñado, liderado y gestionado por el órgano instructor, sin perjuicio de las consultas o apoyo que pueda requerir de otros departamentos para su completa sustanciación (designación de un equipo de trabajo).
- Que el expediente de investigación sea diseñado, liderado y gestionado por el órgano instructor y que atendiendo a las necesidades del caso delegue todo o parte del proceso de investigación, en un órgano o departamento interno específico de la Organización cuando ello resulte recomendable por razón de su especialidad, conocimiento específico, acceso a información o ámbito geográfico de la irregularidad a investigar.
- Que el expediente de investigación sea diseñado, liderado y gestionado por el órgano instructor y que atendiendo a las necesidades del caso se externalice todo o parte del proceso de investigación, en una empresa externa colaboradora.
- Que atendiendo a las circunstancias de cada caso sea el propio Órgano de Cumplimiento quien asuma directamente el rol de órgano instructor.

Toda colaboración en la investigación de una irregularidad está sujeta al deber de confidencialidad respecto de la información que pudiera conocer en su actuación. Asimismo, toda persona que vaya a prestar colaboración tiene la obligación de abstenerse de formar parte del equipo de investigación si sobre él pudiera existir conflicto de interés o causa justa, comunicando expresamente dicha incompatibilidad al órgano instructor.

El Órgano de Cumplimiento podrá supervisar la investigación que se lleve a cabo, dejando evidencia junto con el órgano instructor de los registros correspondientes.

7.6 Medidas cautelares

Paralelamente al inicio de la investigación y antes de comunicar los hechos a los sujetos investigados, el órgano instructor podrá solicitar a la Dirección de la Organización la adopción de medidas cautelares con carácter de urgencia cuando:

- Exista riesgo de pérdida o manipulación de la información o pruebas.
- La extrema gravedad de los hechos comunicados así lo aconsejen.

La comunicación de estas medidas a los sujetos investigados se realizará por el órgano instructor teniendo en cuenta, siempre, el principio de presunción de inocencia.

Estas medidas podrán retrasarse mientras exista el riesgo, teniendo en cuenta que, salvo caso extraordinario a justificar por órgano instructor, la vigencia de cualquier medida cautelar no podrá exceder de **tres meses** desde la comunicación del Gestor del Canal al Órgano de Cumplimiento.

7.7 Comunicación a las personas investigadas

Una vez iniciada la instrucción del expediente, se garantizará que la persona investigada por la información tenga noticia de ésta, así como de las acciones u omisiones que se le atribuyen, y a ser oída en cualquier momento. Dicha comunicación tendrá lugar en el tiempo y forma que se considere adecuado para garantizar el buen fin de la investigación. En ningún caso se comunicará a las personas investigadas la identidad de la persona informante ni se dará acceso a la comunicación. Adicionalmente se le informará del derecho que tiene a presentar alegaciones por escrito y del tratamiento de sus datos personales.

A fin de garantizar el derecho de defensa de la persona afectada, pudiendo ser oída en cualquier momento, y se le advertirá de la posibilidad de comparecer asistida de abogado.

En el curso de la investigación si los hechos investigados tienen viso de ser ciertos, el órgano instructor organizará tan pronto como sea posible una entrevista, preferiblemente presencial, con la persona afectada, identificándose ante él como el encargado de la investigación de la supuesta infracción e informándole brevemente de los hechos que se le imputan, la posible calificación de los mismos y las eventuales consecuencias.

En el supuesto de que varias personas fueran responsables de la supuesta irregularidad, las entrevistas se llevarán a cabo de forma separada, aunque simultáneamente para evitar la comunicación entre ellas. En este caso, si el órgano instructor lo considera oportuno, podrá optar por el careo entre las personas investigadas o entre estas y los testigos admitidos.

La persona afectada tiene derecho a ser informada sobre las acciones u omisiones que se le atribuyen y a ser oída en cualquier momento. De forma concreta, la notificación se realizará a la persona investigada en el plazo máximo de **15 días** desde el inicio de la investigación o desde el momento en que se conozca su identidad, si esto ocurre en un momento posterior al inicio. Esta notificación puede retrasarse cuando la misma conlleve un riesgo por destrucción o manipulación de pruebas. En caso de que así sea, el instructor documentará en su informe de investigación los fundamentos de esta decisión. En cualquier caso, dicha notificación no puede demorarse hasta el punto de que pueda producir indefensión para la persona investigada.

Durante la entrevista, el órgano instructor formulará a la persona investigada las preguntas que estime oportunas para esclarecer los hechos investigados. La persona investigada, si lo desea, no estará obligada a contestar y su negativa a contestar no podrá considerarse como la aceptación tácita de los hechos.

El órgano instructor levantará acta de la entrevista practicada y ésta será firmada por éste, la persona investigada y los testigos interrogados, en el supuesto de existir.

7.8 Proceso de investigación

El Órgano de Cumplimiento llevará a cabo todas las acciones que considere necesarias para disponer de evidencias suficientes para la determinación y resolución de la infracción comunicada, atendiendo al principio de proporcionalidad. En este sentido, podrá llevar a cabo revisión de documentos, registros, dispositivos, análisis de procesos y procedimientos, realización de entrevistas, visitas, etc., si existen pruebas que corroboren o refuten la información facilitada.

El plazo total para la investigación y resolución del expediente no podrá superar los **tres meses** a contar desde la recepción de la comunicación o, si no se remitió un acuse de recibo a la persona informante, a partir del vencimiento del plazo de siete días después de efectuarse la comunicación, salvo en supuestos de especial complejidad que podrá extenderse por otros **tres meses adicionales.**

7.9 Informe final

Una vez finalizadas todas la diligencias de investigación, el órgano instructor elaborará con la mayor celeridad posible un informe final dirigido al Órgano de Cumplimiento para su información, opinión y control, que contendrá detalle de las presuntas irregularidades, de los trabajos realizados, la opinión del órgano instructor respecto a los hechos acontecidos y, si es el caso, las propuestas de acciones o controles a llevar a cabo por la Organización para impedir que dicha irregularidad se vuelva a producir.

7.10 Resolución de la investigación

Una vez finalizada la investigación, el órgano instructor remitirá el informe al Órgano de Cumplimiento que será el órgano competente para resolver el expediente de investigación de cualquier irregularidad cometida en relación con la Organización.

El Órgano de Cumplimiento podrá adoptar alguna de las siguientes decisiones registrando los motivos y conclusiones que las sustenten:

a) **Solicitar la práctica de acciones de investigación adicionales** al órgano instructor en el caso de que su informe final no haya sido lo suficientemente concluyente. En este supuesto, el expediente será remitido nuevamente al órgano instructor para dar cumplimiento al mandato del Órgano de Cumplimiento. La práctica de acciones de investigación adicionales se realizará siempre dentro del plazo máximo estipulado anteriormente para la investigación y resolución del expediente (máximo tres meses, prorrogable otros tres meses).

b) **Descartar la comunicación**, declarando la no comisión de una irregularidad, en consideración a que los hechos aportados (i) no constituyen incumplimiento; (ii) la información aportada es insuficiente para proceder a cualquier actuación adicional; (iii) no cumple con los requisitos de veracidad, completitud y claridad.

c) **Declarar la comisión de una irregularidad**, pudiendo adoptar las siguientes medidas:

- Aplicar el Régimen Disciplinario en coordinación con el Departamento de RRHH.

- Trasladar a la unidad de negocio/departamento en la que se haya cometido la irregularidad la adopción de medidas correctoras para impedir la comisión de nuevas irregularidades.

d) **Poner a disposición de la administración de justicia** competente las irregularidades detectadas.

7.11 Trámite de audiencia

Finalizada la investigación, el Órgano de Cumplimiento comunicará a los sujetos investigados la propuesta de resolución, quienes podrán, si lo consideran necesario, alegar de manera expresa cuanto crean conveniente para su descargo y aportar la documentación que consideren oportuna.

El Órgano de Cumplimiento podrá invitar a participar en este trámite a cualquier persona que considere adecuado a la vista de sus conocimientos específicos.

Los sujetos investigados dispondrán de un plazo de 5 días hábiles, a contar desde la comunicación de la propuesta de resolución por el Órgano de Cumplimiento, para presentar las alegaciones que estime oportunas.

Transcurrido dicho plazo, la resolución será definitiva y no cabe recurso alguno.

7.12 Protección de la persona informante y de las personas investigadas

a) Protección de la persona informante

Se prohíben expresamente los actos constitutivos de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas informantes, en los términos previstos en la presente Política.

En general, se entiende por represalia cualesquiera actos u omisiones que estén prohibidos por la ley, o que, de forma directa o indirecta, supongan un trato desfavorable que sitúe a las personas que las sufren en desventaja particular con respecto a otra en el contexto laboral o profesional, solo por su condición de informantes, o por haber realizado una revelación pública.

En particular, y a título enunciativo, se consideran represalias las que se adopten en forma de:

- 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 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 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.

- Daños, incluidos los de carácter reputacional, o pérdidas económicas, coacciones, intimidaciones, acoso u ostracismo.
- Evaluación o referencias negativas respecto al desempeño laboral o profesional.
- 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.
- Denegación o anulación de una licencia o permiso.
- Denegación de formación.
- Discriminación, o trato desfavorable o injusto.

b) Protección de las personas investigadas

Las personas a las que se refieran los hechos relatados en la comunicación han de contar con una singular protección ante el riesgo de que la información, aun con aparentes visos de veracidad, haya sido manipulada, sea falsa o responda a motivaciones que el Derecho no puede amparar.

Durante la tramitación del expediente las personas investigadas por la comunicación tendrán derecho a la presunción de inocencia, al derecho de defensa, así como a la misma protección establecida para los informantes, preservándose su identidad y garantizándose la confidencialidad de los hechos y datos del procedimiento.

7.13 Sanciones

Las sanciones que puedan imponerse en cada caso serán las previstas dependiendo del régimen de vinculación con el sujeto investigado, teniendo en cuenta el Régimen Disciplinario interno en consonancia con el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio colectivo de aplicación (**Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección**).

La graduación de las sanciones se determinará en función de los hechos cometidos, pudiendo tomarse en consideración circunstancias tales como la reincidencia, el daño o perjuicios causados, las circunstancias, etc.

Cuando la investigación concluya con la imposición de acciones disciplinarias, será la Dirección de Recursos Humanos de la Organización quien notifique fehacientemente a la persona investigada, en un plazo máximo de **15 días**, las medidas disciplinarias adoptadas y sus causas.

7.14 Información y cierre del expediente

La persona informante de la infracción, mientras no se finalice el expediente de investigación, ha de ser informada sobre el estado del mismo dentro de los **30 días naturales** a la interposición de la misma.

Como ya se señaló anteriormente, el plazo para finalizar las actuaciones y dar respuesta a la persona informante, en su caso, no podrá ser superior a **3 meses** desde la entrada en registro de la información o, si no se remitió un acuse de recibo al informante, a **3 meses** a partir del vencimiento del plazo de **7 días** después de efectuarse la comunicación, salvo casos de especial complejidad que requieran una ampliación del plazo, en cuyo caso, este podrá extenderse hasta un máximo de otros **3 meses adicionales**.

Tras la finalización del expediente y, en su caso, su preceptiva comunicación a la persona investigada y su unidad de negocio/departamento, el cierre será informado a la persona informante a través de la URL facilitada en el momento de la presentación de la comunicación. Dicha información contendrá únicamente mención a si los hechos comunicados han supuesto la identificación de alguna irregularidad y nunca contendrá detalles de las acciones realizadas ni de las conclusiones alcanzadas. En ningún caso, el expediente de investigación será compartido con la persona informante ni con las personas implicadas en el procedimiento.

7.15 Publicidad

La comunicación de admisión a trámite realizada por el Gestor del Canal, el contenido del expediente de investigación y la resolución alcanzada, no será públicos.

Se excepciona de lo anterior:

- El informe periódico sobre las resoluciones dictadas que el Órgano de Cumplimiento debe emitir con fines estadísticos al Órgano de Administración de la Organización.
- La comunicación de la irregularidad a las autoridades administrativas o judiciales, en el supuesto de que esta presente caracteres de infracción administrativa o delito, en cuyo caso la Organización está obligada a su comunicación.

7.16 Situaciones de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo

En el caso de que la conducta comunicada sea constitutiva de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo, se seguirá el procedimiento de investigación y resolución establecido en el correspondiente protocolo o procedimiento de prevención del acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo.

8. PROTECCIÓN DE LA PERSONA INFORMANTE Y DE LA PERSONA INVESTIGADA

En cualquier comunicación de una posible infracción y en el procedimiento de investigación se han de respetar los derechos y garantías de las personas informantes, víctimas y testigos. En este sentido, estarán protegidos frente a cualquier tipo de represalia, discriminación y penalización por motivo de las comunicaciones realizadas. Todo ello, en los términos previstos en los artículos 35 a 41 de la Ley 2/2023.

8.1. Derechos y garantías de la persona informante

La persona informante tendrá las siguientes garantías en sus actuaciones:

- Derecho a recibir información previa

Previa interposición de la comunicación, la persona informante deberá tener acceso a información fácilmente comprensible sobre todo el proceso. Por ello que la Organización se compromete a tener disponible en el Canal Interno de Información la ***Política del Sistema***

Interno de Información e informar debidamente a la persona informante de todos los trámites en relación con proceso de comunicación de posibles infracciones.

- Denuncia anónima o identificada

La persona informante podrá decidir si desea formular la comunicación de forma anónima o no anónima; en este segundo caso se garantizará la reserva de identidad de la persona informante, de modo que esta no sea revelada a terceras personas no implicadas en el procedimiento de investigación, manteniendo siempre el principio de confidencialidad.

- Denuncia verbal o escrita

La persona informante podrá interponer una comunicación de forma verbal o por escrito.

- Derecho a la utilización de la información con carácter restrictivo

La información que facilite la persona informante no podrá ser utilizada para fines distintos a los de la investigación.

- Derecho a la confidencialidad

La Organización garantiza la confidencialidad en el recibimiento y gestión de las comunicaciones realizadas a través del presente Canal Interno de Información. Se informa a la persona informante de que, tanto en el formulario de comunicación como durante la investigación, solo se solicitan los datos estrictamente necesarios para tramitarla. Además, solo podrá acceder a dichos datos el personal autorizado.

- Acuse de recibo

La Organización informará a la persona informante de la recepción de la comunicación en un plazo máximo de **7 días**.

- Derecho a recibir información razonable

La Organización dará respuesta a las actuaciones de investigación en un plazo máximo de tres meses a partir del envío del acuse de recibo.

- Derecho a una investigación transparente y una interlocución imparcial

Las comunicaciones o consultas recibidas serán tratadas con la máxima transparencia e imparcialidad por parte del órgano instructor de los expedientes de investigación, que posee la preparación suficiente y adecuada para responder a las dudas de la persona informante o tramitar la comunicación interpuesta.

- Derecho a no represalias

Se garantiza a todos las personas informantes de buena fe que la Organización no podrá, ni antes, ni durante, ni con posterioridad a la recepción de la comunicación, adoptar medida alguna que les perjudique en su carrera profesional o que suponga la cesación de la relación laboral o profesional con la empresa o cualquier otra consecuencia negativa para el profesional o las personas de su entorno. En todo caso, la protección de la persona informante no le eximirá de las responsabilidades en que hubiese podido incurrir por hechos diferentes de los que constituyan objeto de la comunicación.

Aquellas personas informantes de mala fe que presenten comunicaciones falsas o comunicaciones que tengan por única finalidad menoscabar la reputación de la empresa o de cualquiera de sus profesionales, se someterán a los procedimientos y sanciones disciplinarias que correspondan de acuerdo con la legislación laboral vigente en cada momento y el convenio colectivo que resulte de aplicación.

- Derechos derivados de la protección de datos

La Organización garantiza que todos los datos que proporcione la persona informante mediante el Canal Interno de Información serán tratados conforme a la normativa vigente de protección de datos, sin perjuicio de los derechos de la persona informante.

8.2. Medidas de protección

Las personas que comuniquen o revelen infracciones previstas en el artículo 2.1. de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y lucha contra la corrupción, tendrán derecho a la protección por parte de la Organización, siempre que:

- Tengan motivos razonables para pensar que la información referida es veraz en el momento de la comunicación o revelación, aun cuando no aporten pruebas concluyentes, y que la citada información entra dentro del ámbito de aplicación de la Ley 2/2023.
- Que la comunicación no se realice de mala fe.
- Que la conducta comunicada tenga la consideración de infracción, según se define en el apartado 1 de la presente Política.
- Que la comunicación sea realizada por las personas descritas en el apartado 1 de la presente Política o cualquier otra que pueda establecer la normativa vigente.
- En las comunicaciones no admitidas a trámite también serán aplicables las medidas de protección, salvo que existan indicios racionales de haberse obtenido dicha información de forma ilícita.

También tendrán derecho a protección:

- Los representantes legales de las personas trabajadoras en el ejercicio de sus funciones presten asesoramiento y apoyo al informante.
- Las personas físicas que, en el marco de la organización en la que preste servicios la persona informante, asistan al mismo en el proceso.
- Las personas físicas que estén relacionadas con la persona informante y que puedan sufrir represalias, como compañeros/as de trabajo o familiares de la persona informante.
- Las personas jurídicas, para las que la persona informante 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.

8.3. Protección de las personas investigadas

La Organización reconoce los siguientes derechos de las personas investigadas en un expediente en los términos de la presente Política:

- Derecho a que se le informe de las acciones u omisiones que se le atribuyen, y a ser oída en cualquier momento. La Organización se asegurará de que dicha comunicación tendrá lugar en el tiempo y forma que se considere adecuado para garantizar el buen fin de la investigación.

- Máximo respeto a la presunción de inocencia durante la instrucción del expediente, el derecho a ser oída y el derecho de defensa.
- Derecho a la preservación de la identidad de las personas investigadas garantizándose la confidencialidad de los hechos y datos del procedimiento.

9. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS

La Organización prohíbe expresamente los actos constitutivos de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación conforme a lo previsto en el presente documento y en la ley.

Se entiende por represalia cualesquiera actos u omisiones que estén prohibidos por la ley, o que, de forma directa o indirecta, supongan un trato desfavorable que sitúe a las personas que las 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 finalización 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.

A los efectos de lo previsto en la presente Política y a título enunciativo, tienen la consideración de represalias las señaladas en el apartado 11.9 a).

La persona que viera lesionados sus derechos por causa de su comunicación o revelación una vez transcurrido el plazo de dos años podrá solicitar la protección de la autoridad competente.

La Organización se compromete a no impedir o dificultar la presentación de comunicaciones y revelaciones, así como los que constituyan represalia o causen discriminación tras la presentación de aquellas al amparo de la ley aplicable, y reconoce que estos actos serán nulos de pleno derecho y darán lugar, en su caso, a medidas correctoras disciplinarias o de responsabilidad, pudiendo incluir la correspondiente indemnización de daños y perjuicios a la persona perjudicada.

10. CONSERVACIÓN, CUSTODIA Y ARCHIVO DE LA INFORMACIÓN

La Organización es el responsable del tratamiento de los datos personales de las comunicaciones que se tramiten a través de cualquiera de los canales que integran el Sistema Interno de Información.

Los datos de los intervinientes en el presente procedimiento serán gestionados de acuerdo a lo establecido en el RGPD y en la LOPDGDD y serán incorporados al Registro de Actividades del Tratamiento de la Organización como Responsable de Tratamiento con la finalidad de gestionar, investigar y resolver las comunicaciones en relación a la presunta comisión de irregularidades.

Las personas informantes podrán ejercitar gratuitamente sus derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición, limitación y portabilidad, acompañando la información necesaria mediante alguno de los siguientes medios:

1. Escrito dirigido a: C/ Prego de Montaos, 7, 36800 Redondela (Pontevedra)

2. Por correo electrónico a la dirección: shop@partenon.net

Por su parte el Gestor del Canal externo tendrá la consideración de encargado del tratamiento a efectos de la legislación sobre protección de datos personales.

Los datos personales que facilite las personas afectadas serán tratados con la finalidad de gestionar las comunicaciones formuladas en la forma recogida en la presente Política y se conservarán únicamente durante el tiempo imprescindible para decidir sobre la procedencia de iniciar una investigación sobre los hechos informados.

En ningún caso serán objeto de tratamiento los datos personales que no sean necesarios para el conocimiento e investigación de infracciones, procediéndose, en su caso, a su inmediata supresión. Si la información recibida contuviera 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 éstos.

Si se acreditara que la información facilitada o parte de ella no es veraz, deberá procederse a su inmediata supresión desde el momento en que se tenga constancia de dicha circunstancia, salvo que dicha falta de veracidad pueda constituir un ilícito penal, en cuyo caso se guardará la información por el tiempo necesario durante el que se tramite el procedimiento judicial. En todo caso, transcurridos **tres (3) meses** desde la recepción de la comunicación sin que se hubiesen iniciado actuaciones de investigación, deberá procederse a su supresión, salvo que la finalidad de la conservación sea dejar evidencia del funcionamiento del sistema. Las comunicaciones a las que no se haya dado curso solamente podrán constar de forma anonimizada, sin que sea de aplicación la obligación de bloqueo prevista en el artículo 32 de la *Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.*

Los datos personales no se comunicarán a terceros excepto que, en su caso, sea necesario comunicarlos a terceras personas para la tramitación de una investigación interna, apertura de un expediente disciplinario, la adopción de medidas disciplinarias, o en cumplimiento de una obligación legal se comuniquen a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y/o los Juzgados, Tribunales, Ministerio Fiscal u otras Autoridades que sean competentes.

La persona informante podrá ejercitar los derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación del tratamiento, portabilidad y oposición, según lo dispuesto en el Reglamento General de Protección de Datos (artículos 12 y siguientes), y en la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (artículos 12 y siguientes) dirigiendo una comunicación por escrito al domicilio social o a la dirección de correo electrónico de las sociedades indicadas anteriormente.

Igualmente, si considera que los datos no son tratados correctamente por la Organización o que las solicitudes de ejercicio de derechos no han sido atendidas de forma satisfactoria, tiene el derecho a presentar una reclamación ante la autoridad de protección de datos que corresponda, siendo la Agencia Española de Protección de Datos la indicada en el territorio nacional, www.aepd.es.

11. FORMACIÓN, CONCIENCIACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Los principios y reglas recogidos en la presente norma serán incluidos dentro de los contenidos de los planes formativos que se lleven a cabo en el seno de la Organización.

Estas acciones tendrán la finalidad de formar, concienciar y sensibilizar a los Profesionales, con el objetivo de impulsar a nivel interno una cultura de respeto a la legalidad vigente y a la normativa interna de la Organización.

En última instancia, esto redundará de manera muy positiva en el funcionamiento interno de la propia Organización, en el correcto desarrollo de los procesos, en la mejora de la competitividad, en el aumento de la transparencia y, especialmente, en el mantenimiento, consolidación y fortalecimiento de la imagen, marca y reputación corporativas, garantizando la confianza de los Profesionales, proveedores, clientes y demás *stakeholders*.

Además de las actividades formativas mencionadas, la Organización podrá emprender otras acciones de formación, concienciación y sensibilización, tales como publicaciones en la Web, en el Blog, en la intranet, emisión de comunicados internos, incorporación al tablón de anuncios, etc.

12. DILIGENCIA DEBIDA RELATIVA A LOS PROFESIONALES DE NUEVA INCORPORACIÓN

En aplicación de la presente norma, la Organización asume el compromiso de informar al personal de nueva incorporación de la existencia de la misma, de su contenido y de la obligatoriedad de su cumplimiento.

13. APROBACIÓN

La presente norma es aprobada por **el Órgano de Administración** de la Organización.

14. COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN

Sin perjuicio de lo establecido anteriormente para los Profesionales de nueva incorporación, la presente norma se comunicará y difundirá con carácter anual a los Profesionales de la Organización, mediante su distribución digital o física (envío por correo electrónico, emisión de comunicados internos, incorporación al tablón de anuncios, publicación en la Intranet, etc.).

15. ENTRADA EN VIGOR Y VIGENCIA

La presente norma entra en vigor y está vigente desde el día siguiente al de su comunicación y difusión a los Profesionales de la Organización, de acuerdo con lo previsto en el apartado anterior.

16. CONTROL DE VERSIONES

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
0.1.	20/09/2024	Emisión del documento
0.2	19/05/2026	Revisión y actualización completa de la política
0.3	01/06/2026	Detalle de las personas que elaboran, revisan y aprueba. Introducción de párrafo sobre legislación externa en el apartado 2. Marco Normativo.