



Denuncia de irregularidades

v.1 – 19/09/2024



Denuncia de irregularidades

1. INTRODUCCIÓN

El 21 de febrero de 2023 se publicó en el Boletín Oficial del Estado 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, entrando en vigor 20 días después y dando respuesta a la obligación de transponer la directiva 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión (“Directiva de Whistleblowing”). Mediante esta, el ordenamiento jurídico español refuerza la cultura de cumplimiento protegiendo a las personas que informen sobre infracciones conocidas en el contexto laboral o profesional, implementando Sistemas internos de información con una tramitación efectiva, integrados en un único sistema interno de información, garantizando así la recepción y tramitación de todas las comunicaciones, preservando la confidencialidad, ofreciendo la posibilidad de ser informantes anónimos y exigiendo una serie de medidas de protección para todos los informantes

2. OBJETO

CAS Training, S.L. (en adelante, la “Entidad”) se rige por los estándares más altos de transparencia, honestidad y responsabilidad.

Las personas empleadas y las que ocupan cargos directivos son la primera y más directa toma de contacto con la realidad y con el entorno de la Entidad para la que trabajan y, por tanto, tienen una percepción más próxima y tangible de lo que sucede, siendo los primeros en conocer y tomar consciencia de la existencia de una irregularidad.

En este contexto, otras partes interesadas, como puedan ser personas ex-empleadas, en período de beca, personas trabajadoras en periodos de formación, con independencia de que perciban o no una remuneración, así como aquellos cuya relación laboral todavía no haya comenzado, entidades proveedoras, colaboradoras o socias de negocio, constituyen otra fuente crucial de garantía de prevención y detección de irregularidades, razón por la cual se consideran personas destinatarias de este procedimiento y serán referidos asimismo dentro de la consideración de “miembros”.

Mediante este procedimiento pretendemos explicar a nuestros grupos de interés que pueden y deben informar sobre actividades ilícitas sin temor a ser perseguidos, discriminados o a sufrir algún otro tipo de represalia.

A tal efecto, se ha habilitado un sistema de comunicación para que, ante la certeza o sospecha fundada de que se esté cometiendo una conducta ilícita en el seno de la Entidad, relacionada con actuaciones con relevancia penal o que infrinjan el Código Ético o el Derecho de la Unión Europea, trasladen de forma confidencial dicha comunicación al objeto de que sea investigada, constituyendo un medio eficaz para prevenir y luchar contra dichas conductas y anticipar o mitigar sus consecuencias.

El sistema interno de información incorpora mecanismos que garantizan la confidencialidad de todas las informaciones y ofrece un espacio de comunicación seguro para mantener contacto con los órganos de cumplimiento de la Entidad y permite la interacción entre esta y los informantes de manera anónima, sin sufrir represalias de ninguna clase.

Así, se reafirma el compromiso adquirido por la Entidad de que toda actividad ilícita comunicada y que haya podido ser cometida por cualquiera de las personas empleadas, que ocupen cargos directivos será atendida de manera confidencial y será rigurosamente investigada, adoptándose las medidas que de conformidad con la normativa interna y externa sean procedentes.



Este procedimiento implica a su vez un compromiso por parte de todas las personas que pertenecen a la Entidad a actuar de forma responsable, con el fin de mantener su buena reputación y proceder de forma honesta ante una posible infracción que pueda perjudicar a ésta.

3. ALCANCE Y DESTINATARIOS

El presente procedimiento aplicará, conforme al artículo 3 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, a las personas informantes que hayan obtenido información sobre infracciones en un contexto laboral o profesional relacionados con la Entidad, que tengan alguna de las siguientes condiciones:

- a) Personas que tengan condición de empleados públicos o trabajadores por cuenta ajena;
- b) Personas autónomas;
- c) Personas en posesión de acciones, participaciones y personas pertenecientes al órgano de administración, dirección o supervisión de una empresa, incluidos los miembros no ejecutivos;
- d) Personas pertenecientes al órgano de administración, dirección o supervisión de la Entidad, incluidos las personas en cargos no ejecutivos;
- e) Cualquier persona que trabaje para o bajo la supervisión y dirección de la Entidad o sus entidades contratistas, subcontratistas y proveedoras.

También aplicará a personas informantes que comuniquen o revelen públicamente información sobre infracciones que hubieran tenido lugar en el marco de una relación laboral o estatutaria ya finalizada, voluntariado, período de beca, personal trabajador con periodos de formación con independencia de que perciban o no una remuneración, así como a personas cuya relación laboral todavía no haya comenzado, en los casos en que la información sobre infracciones haya sido obtenido durante el proceso de selección o de negociación precontractual.

4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL SISTEMA

- a) Facilitar la presentación de comunicaciones (o denuncias) a través del sistema interno de información de la Entidad.
- b) Alertar a la Entidad de conductas irregulares, sospechosas o ilícitas de sus miembros.
- c) Facilitar la investigación de posibles casos, por acción u omisión, de incumplimientos normativos o delitos, así como supuestos de acoso incluyendo el acoso sexual y discriminación en el trabajo, con arreglo a los principios de objetividad, eficacia y sumisión plena a la ley y al derecho.
- d) Supervisar la aplicación de las medidas disciplinarias para depurar las responsabilidades que pudieran corresponder.
- e) Garantizar la confidencialidad de las comunicaciones y preservar el anonimato de los informantes.

5. COMPROMISO CON EL FUNCIONAMIENTO Y RECURSOS DEL SISTEMA

La Entidad, siendo congruente con su compromiso con el cumplimiento de la legislación vigente, invertirá los recursos personales y económicos necesarios para implantar y mantener la seguridad y efectividad del sistema interno de información, comprometiéndose a la investigación de cualquier comunicación recibida.

6. FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA

El sistema interno de información será el medio empleado y facilitado por la Entidad con este fin, si bien eventualmente la persona informante podrá solicitar realizar esta comunicación verbalmente mediante reunión presencial de acuerdo con el artículo 7 de la Ley 2/2023, de 20 de febrero.

Para evitar que se haga un mal uso del sistema interno de información, se aplican criterios estrictos para admitir las comunicaciones con la exigencia de responsabilidad civil, penal o administrativa a las personas que comuniquen hechos con abuso de derecho o vulnerando el principio de buena fe.

Así, se establecen las siguientes directrices para la correcta utilización del Sistema:

6.1 REQUISITOS DE LAS COMUNICACIONES

Las informaciones que se pueden comunicar son las siguientes:

- a) Cualquier comportamiento que se considere contrario a los principios y valores del Código de Conducta de la Entidad, los cuales rigen como pilares fundamentales de su actividad y son los elementos representativos del espíritu de la Entidad.
- b) Infracciones indicadas en el artículo 2 de la Ley 2/2023, de 20 de febrero.
 - i. 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); o
 - 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.
 - ii. 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) Otras infracciones o incumplimientos de la vigente normativa o de las obligaciones contraídas por la Entidad en materia de transparencia, responsabilidad social corporativa y buen gobierno.

Todos aquellos comportamientos distintos de los señalados quedarán exceptuados de la aplicación del presente procedimiento y no será admitida su comunicación, por lo que no deberá recurrirse al sistema interno de información para su comunicación. No obstante, y cuando ello sea posible, las comunicaciones recibidas de ese tipo se derivarán al personal responsable de su gestión, notificándose a la persona informante del proceso a seguir o la persona interlocutora a quien debe dirigirse.



6.2 DENUNCIAS COMUNICADAS A AUTORIDADES COMPETENTES

Cuando las comunicaciones correspondan a infracciones previstas en el ámbito de aplicación del apartado anterior, de acuerdo con el artículo 2 de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, la persona denunciante deberá informar si esta situación ha sido puesta en conocimiento previamente de algún otro organismo como la Fiscalía o dependencias policiales.

En estos casos y si existiera una investigación por parte de las autoridades competentes, tanto nacionales como supranacionales, por los mismos hechos, no se procederá con la investigación, o en caso de que la investigación por parte de la Entidad estuviera en curso, esta se paralizará, procediendo a colaborar con las autoridades.

6.3 ACCESO AL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN

Los envíos de las comunicaciones sobre incidencias, infracciones o incumplimientos de las que se tengan conocimiento deberán ser cursados a través del canal de denuncias habilitado en la página web <https://cas-training.com/canal-de-denuncias/>, siendo dirigidas de manera directa al personal encargado de su gestión, quienes podrán actuar para realizar un primer análisis de la comunicación, su valoración y estudio sobre un posible conflicto de intereses de alguna de las partes.

6.4 OBLIGACIONES DE LAS PERSONAS INFORMANTES

Las personas informantes deberán:

- a) Informar y comunicar únicamente sobre aquellos comportamientos o actuaciones enunciadas en el apartado 6.1 de este procedimiento.
- b) Describir de la manera más detallada posible las circunstancias que faciliten la identificación de la irregularidad.
- c) Proporcionar toda la documentación disponible acerca de la situación que se comunica, o indicios objetivos para poder obtener pruebas por parte del personal a quien se asigne la investigación sobre los hechos o comportamientos informados.
- d) Buena fe y diligencia: la persona informante deberá garantizar que la comunicación interna se formula actuando de buena fe, esto es, que crea que es sustancialmente cierta, que no sea infundada ni haga acusaciones falsas, ni que carezca de motivación o busque venganza o beneficio personal.
- e) No se admitirán comunicaciones basadas en opiniones que no vengán acompañadas de la suficiente fundamentación o evidencias ni aquellas otras que sean notoriamente falsas.
- f) Deber de confidencialidad: la persona informante bajo ningún concepto comunicará ni el contenido de la comunicación interna ni la identidad de las personas afectadas por la misma a terceros distintos de los gestores del sistema.

Contravenir y romper esta obligación de confidencialidad podrá conllevar la adopción de distintas medidas: disciplinarias, según lo que dicte el régimen sancionador que resulte aplicable; contractuales, especialmente si la persona informante es o pertenece a una entidad proveedora o colaboradora; e, incluso, el emprendimiento de acciones legales.

6.5 DERECHOS Y GARANTÍAS DE LAS PERSONAS OBJETO DE COMUNICACIÓN

Como se indica en el artículo 39 de la Ley 2/2023, durante la tramitación del expediente, las personas afectadas por la comunicación tendrán derecho a la presunción de inocencia, al derecho de defensa y al derecho de acceso al expediente en los términos regulados en dicha ley, así como a la misma protección establecida para las personas informantes, preservándose su identidad y garantizándose la confidencialidad de los hechos y datos del procedimiento.



6.6 PLAZOS DE RESPUESTA A LAS COMUNICACIONES

Recibidas las comunicaciones, se dará acuse de recibo en un plazo máximo de siete días naturales siempre que la persona emisora haya realizado la comunicación de manera nominativa.

La resolución y conclusión del procedimiento de investigación y su notificación a la persona informante se hará dentro de un plazo de tres meses desde la recepción de la comunicación o denuncia.

Ese plazo máximo será prorrogable por otros tres meses si concurren razones de especial complejidad para la investigación y resolución de las irregularidades e infracciones comunicadas. A tal efecto, se notificará a la persona informante sobre la prórroga con exposición motivada, con siete días hábiles de antelación al vencimiento del plazo inicial.

7. GESTOR DEL SISTEMA

La Entidad ha designado a un comité de éticos formados por varios miembros, de diferentes categorías profesionales y departamentos, como responsables de la gestión del sistema.

7.1 FUNCIONES

Las funciones del personal gestor del sistema son:

- a) Recepción y acuse de recibo de la comunicación: El personal gestor se encarga de la recepción de las comunicaciones internas de la Entidad y envío de acuse de recibo al informante.
- b) Estudio de viabilidad: el personal gestor se encarga de la realización de un estudio de viabilidad de las mismas para su valoración por parte de la Entidad.
- c) Informe de viabilidad y traslado: tras el estudio de viabilidad preliminar, el personal gestor realizará la clasificación objetiva de la comunicación recibida, su tipología y su adecuación, o no, a los criterios previstos por la Entidad como susceptibles de comunicación a través del sistema.
- d) Aclaraciones preliminares: el personal gestor podrá realizar aclaraciones preliminares al informante con la finalidad de facilitar la toma de decisiones.
- e) Actualización de expediente: el personal gestor del sistema, una vez la Entidad hubiere optado decisión respecto de las actuaciones a adoptar respecto de la eventual comunicación, podrá actualizar el estado de la comunicación según corresponda (archivo, continuación, investigación...). Asimismo, colaborará para que, en caso de que la Entidad en una eventual investigación adquiriera más evidencias, estas puedan quedar debidamente recogidas en el sistema.
- f) Notificar a los informantes la decisión de la Entidad sobre la admisión o inadmisión motivada y archivo de las denuncias.

8. PERSONAL RESPONSABLE DEL SISTEMA

El personal responsable del sistema de información es la Dirección de desarrollo corporativo, asumiendo las facultades de gestión del sistema interno de información y de tramitación de expedientes de investigación.

Las decisiones adoptadas sobre la apertura o no de expedientes de investigación recaerán en el personal responsable del sistema.

El personal responsable del sistema será el personal encargado de la recepción, gestión y tramitación de las comunicaciones internas una vez haya tenido lugar el estudio de viabilidad y la gestión inicial.



La Dirección de desarrollo corporativo ejercerá sus funciones de forma independiente y autónoma respecto a la Dirección general, sin recibir instrucciones o estar sujeto a directrices de este u otros órganos o miembros de la Entidad para su realización.

Asimismo, cuando pueda verse involucrada se designará una segunda persona responsable, en los casos afectados.

La Dirección general velará por poner a disposición de la Dirección de desarrollo corporativo los medios y recursos materiales necesarios para la ejecución eficaz de sus funciones.

8.1 FUNCIONES

Las funciones, en calidad de personal responsable del sistema de información, son:

- a) Elaborar el informe de viabilidad inicial.
- b) Realizar el análisis preliminar y resolver sobre la admisibilidad de las denuncias con base en los criterios expuestos en el informe de viabilidad.
- c) En caso de ser admitidas, con base en la naturaleza y contenido de estas, proceder a la apertura del expediente y procurar la correcta instrucción de la investigación.
- d) Responsabilizarse, coordinar y dar seguimiento a las investigaciones hasta su conclusión, evaluando y adoptando las medidas provisionales que puedan considerarse necesarias para el buen desarrollo de la investigación.
- e) La eventual decisión de adoptar medidas provisionales deberá ser justificada y quedar documentada. La aplicación de dichas medidas se notificará a las partes que pudieran resultar afectadas por ellas en el plazo de 5 días hábiles desde la adopción de la decisión.
- f) Elevación a la Dirección general de las medidas cautelares adoptadas en los asuntos de su competencia, para su ratificación.
- g) Emitir el informe de propuesta de resolución. Si la trascendencia o la gravedad de la situación así lo aconseja, podrá dar traslado de la comunicación interna a la Dirección general, en cualquier momento y sin aguardar a la resolución.
- h) Asimismo, para el mejor y eficaz desarrollo de la investigación, se podrá solicitar la asignación de recursos adicionales a la Dirección general, caso a caso y según convenga en función de la comunicación interna.
- i) Informar del resultado de las conclusiones acordadas y de la decisión final a la Dirección general, así como transmitir las instrucciones a las direcciones correspondientes de la Entidad para la aplicación y ejecución de las medidas disciplinarias que puedan derivarse.
- j) Notificar a las personas informantes, así como al personal afectado (en los casos que sea oportuno y no pudiere causar perjuicio a la investigación) sobre el estado y resultado de las diligencias practicadas, así como de las decisiones definitivas.
- k) Preparar y documentar información relevante y agregada sobre el funcionamiento y actividad del sistema interno de información, con detalle de las denuncias y comunicaciones recibidas, su tipología, tramitación y estado para la confección de los informes de cumplimiento normativo que correspondan.

El personal responsable del sistema responderá del cumplimiento de sus obligaciones con respecto al desempeño de sus funciones, especialmente en su deber de supervisión del cumplimiento de las garantías de respeto de los derechos y deberes de las personas informantes y aquellas afectadas por las denuncias, así como del correcto funcionamiento del proceso de investigación.



8.2 PERSONAS RESPONSABLES DE LA INVESTIGACIÓN

Su designación corresponderá a la Dirección de desarrollo corporativo y deberá basarse en los siguientes criterios:

- a) Aptitud y competencia: conocimiento técnico sobre las materias objeto de investigación.
- b) Neutralidad y ausencia de conflictos de interés: se asignará a quien no tenga responsabilidades, relaciones o funciones en el área o con el personal directivo o empleado a quien hace referencia la denuncia.
- c) Idoneidad en la asignación de las investigaciones: quien resulte más adecuado para investigarla, atendiendo al contenido de la denuncia y los recursos que, presumiblemente, sean necesarios para la investigación.
- d) Disponibilidad: en función de su disponibilidad material y organizativa.

Las personas responsables de las investigaciones deberán:

- a) Recopilar y analizar la información recibida detenidamente, evaluando la información disponible y recopilando cualquier otra información necesaria para realizar una investigación exhaustiva.
- b) Proteger la confidencialidad de la investigación y la privacidad de las personas informantes y las personas involucradas en el tratamiento de la información siguiendo las normas y medidas establecidas a tal efecto.
- c) Evaluar y determinar la gravedad de las denuncias, su magnitud e impacto en la Entidad.
- d) Actuar realizando un correcto tratamiento y atención de las comunicaciones internas, la información que contienen y que la investigación se desarrolle de manera diligente, objetiva y rigurosa.
- e) Mantener informado sobre los resultados de la investigación a la persona responsable del sistema.
- f) Colaborar con la persona responsable del sistema en la propuesta de posibles medidas a adoptar para remediar la irregularidad o incumplimiento.
- g) Las personas responsables de la investigación deben evitar la comisión u omisión de cualquier acto que pueda comprometer la labor de investigación, y deben garantizar el cumplimiento de las obligaciones y los derechos e intereses de las personas informantes, así como el derecho de información y defensa de las personas afectadas por las comunicaciones internas.
- h) Cualquier incumplimiento en estos términos podrá conllevar consecuencias disciplinarias y la exigencia de responsabilidades conforme a la Ley y la normativa interna.
- i) En caso de que las personas responsables de la investigación consideren que existen causas suficientes que puedan comprometer su labor de investigación, el cumplimiento de las obligaciones y los derechos e intereses de las personas informantes, o en caso de que no cumplan (inicial o de manera sobrevenida) los requisitos para realizar su trabajo solicitarán de manera inmediata ser apartados de la investigación, quedando protegidos contra represalias en igual extensión que las personas informantes.

El personal responsable del sistema designará la sustitución adecuada para el personal responsable/s de la investigación que continúe con la investigación correspondiente.

9. DENUNCIAS FALSAS O SIN FUNDAMENTO

La Entidad considerará toda acusación falsa o maliciosa realizada de manera deliberada como una infracción muy grave, que podrá ser sancionada de conformidad con lo establecido en el Código Ético, por aplicación de la normativa laboral o penal.



Es de subrayar que podríamos estar ante un delito de acusación o denuncia falsa (art. 456), o bien ante un delito de calumnias (art. 205) contemplados ambos en el Código Penal.

10. PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS INFORMANTES

La Dirección de desarrollo corporativo, como persona responsable del sistema, velará por que no se emprenda ningún tipo de represalia sobre las personas que hubiesen planteado de buena fe sus comunicaciones o denuncias, o hubieran participado en los procesos de investigación, con independencia de su resultado.

Las personas que comuniquen o revelen infracciones tendrán derecho (artículo 35) a las medidas de prohibición de represalias y de apoyo previstas en los artículos 36 a 38 de la Ley 2/2023, de 20 de febrero.

No obstante, quedarán expresamente excluidas de la protección las personas que comuniquen o revelen:

- a) Informaciones contenidas en comunicaciones que hayan sido inadmitidas por alguna de las causas previstas en el artículo 18.2.a) de la Ley 2/2023, de 20 de febrero.
- b) Informaciones vinculadas a reclamaciones sobre conflictos interpersonales o que afecten únicamente al personal 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 artículo 2 de la Ley 2/2023, de 20 de febrero.

Por otro lado, durante la tramitación del expediente, las personas afectadas por la comunicación tendrán derecho (art. 39 de la Ley 2/2023, de 20 de febrero) a la presunción de inocencia, al derecho de defensa y al derecho de acceso al expediente en los términos establecidos por la Ley. Asimismo, al igual que las personas informantes, tendrán derecho a que se preserve su identidad y se garantice la confidencialidad de los hechos y datos del procedimiento.

Asimismo, de acuerdo con las previsiones del artículo 31.2 de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, la persona a la que se refieran los hechos relatados no será en ningún caso informada de la identidad de la persona informante o de quien haya llevado a cabo la revelación pública.

11. REGISTRO DE INFORMACIONES

De acuerdo con las previsiones del artículo 26 de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, la Entidad dispondrá de un libro-registro de las informaciones recibidas y de las investigaciones internas a que hayan dado lugar, garantizando, en todo caso, los requisitos de confidencialidad previstos en esta ley.

Este registro no será público y únicamente podrá acceder a él la Autoridad judicial competente, mediante auto y en el marco de un procedimiento judicial.

Los datos personales incluidos en este registro solo se conservarán durante el período que sea necesario y proporcionado a efectos de cumplir con esta Ley. En particular, se tendrá en cuenta lo previsto en los apartados 3 y 4 de su artículo 32. En ningún caso podrán conservarse los datos por un período superior a diez años.



12. ANONIMIZACIÓN DE DATOS

De acuerdo con las previsiones del artículo 24 LOPDGDD, transcurridos tres meses desde la introducción de los datos en el sistema por cualquier vía, deberá procederse a su supresión del sistema de denuncias, salvo que la finalidad de la conservación sea dejar evidencia del funcionamiento del modelo de prevención de la comisión de delitos por la persona jurídica.

Las comunicaciones internas a las que no se haya dado curso solamente podrán constar de forma anonimizada, sin que sea de aplicación la obligación prevista en el artículo 32 de esta Ley Orgánica.

13. PROTECCIÓN DE DATOS

Los datos personales obtenidos con ocasión de la denuncia y de la investigación interna serán tratados únicamente para la gestión y control del presente procedimiento.

Las denuncias realizadas deberán constar en el registro de actividades del tratamiento y se informará a la persona informante de la recogida y el tratamiento de sus datos personales, y la forma de ejercitar sus derechos.

Los datos contenidos en el sistema del sistema interno de información serán tratados con la debida confidencialidad, respetando la normativa de protección de datos, siendo eliminados en el plazo de los tres meses posteriores al archivo de la denuncia o cuando finalice, en su caso, el proceso judicial derivado de la misma.

Los datos personales solo podrán mantenerse en custodia separada durante el plazo de prescripción de las responsabilidades relacionadas con la denuncia, para su puesta a disposición de las autoridades, cuando proceda.

El acceso a los datos personales contenidos en el Sistema interno de información (art. 32 de la Ley 2/2023, de 20 de febrero) quedará limitado, dentro del ámbito de sus competencias y funciones, exclusivamente a:

- a) El personal responsable del sistema y a quien lo gestione directamente.
- b) El personal responsable de recursos humanos, solo cuando pudiera proceder la adopción de medidas disciplinarias contra una persona trabajadora.
- c) El personal responsable de los servicios jurídicos de la Entidad, si procediera la adopción de medidas legales en relación con los hechos relatados en la comunicación.
- d) Las entidades o personas encargadas del tratamiento que eventualmente se designen.
- e) El personal delegado de protección de datos, en su caso.

Por otro lado, la identidad de la persona informante sólo podrá ser comunicada (art. 33 de la Ley 2/2023, de 20 de febrero) a la autoridad judicial, al ministerio fiscal o a la autoridad administrativa competente en el marco de una investigación penal, disciplinaria o sancionadora.

14. APROBACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR

El presente procedimiento ha sido aprobado por la Dirección general, a propuesta de la Dirección de desarrollo corporativo, y estará vigente en tanto no se apruebe su modificación, procediendo la comunicación a las personas destinatarias del presente procedimiento.



15. REVISIÓN Y SEGUIMIENTO

La Dirección de desarrollo corporativo revisará anualmente el presente procedimiento y comunicará sus eventuales cambios o actualizaciones al personal de la Entidad.

Sin perjuicio de lo anterior, la revisión y actualización se acometerá cuando se den las circunstancias que a continuación se exponen a título enunciativo, pero no limitativo:

- a) Cambios en el marco normativo.
- b) Recomendaciones de las autoridades administrativas u órganos supervisores cuya actividad tenga incidencia en las cuestiones reguladas por el presente procedimiento.
- c) Modificación de la estructura organizativa y del modelo de gobierno general de la Entidad con vinculación a este procedimiento.
- d) Cambios en los objetivos y estrategia de negocio o enfoque de gestión vinculados al Código Ético y la normativa interna con impacto en este procedimiento.
- e) Modificaciones sustantivas en procedimientos vinculados.
- f) Cuando el resultado de su seguimiento y control aconseje modificar actuaciones para incrementar el grado de cumplimiento o mejorar su impacto en la Entidad o las personas empleadas y partes interesadas.