

Procedimiento de gestión de informaciones: Protocolo de funcionamiento del Sistema interno de información y del Canal de Denuncias de la DSB, *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*

Esplugues de Llobregat 26 de octubre de 2023

Contenido del Procedimiento

Parte I. Introducción y política	3
1. Introducción.....	3
2. Política de denuncia de irregularidades.....	3
a.) ¿Qué es la denuncia de irregularidades a través de este procedimiento? ..	3
b.) Sistema interno de información y Canal de Denuncias	3
c.) Compromiso de la DSB	4
d.) Objetivos de la política.....	4
Parte II. Protocolo de funcionamiento del Sistema de información interno y del Canal de Denuncias	6
1. ¿Qué tipo de infracciones pueden plantearse?.....	6
2. ¿Qué tipo de preocupaciones no deben plantearse en el marco de este procedimiento?	6
3. Garantías, medidas y condiciones de protección y prohibición de represalias...	7
4. Confidencialidad	8
5. Plantear una preocupación de forma anónima	9
6. Plantear una inquietud	9
a.) ¿A quién debe plantear su preocupación?.....	9
b.) ¿Cómo plantear una preocupación? (Esquema 1)	9
c.) ¿Cómo trataremos su revelación? (Esquema 2)	10
7. Puestos encargados de la gestión de las denuncias y funciones, responsables del sistema	12
8. Registro de las denuncias.....	13
9. Tratamiento de datos personales	13
10. Canales internos del Sistema de información interno e información sobre los Canales Externos	14
11. Derechos y garantías del informante/persona denunciante.....	14
12. Régimen sancionador	14
13. Comunicación, supervisión y revisión	15
Esquema 1	16
Esquema 2. Pasos evaluación.....	17
Anexo I. Información sobre los Canales Externos de información ante las autoridades competentes.....	18
A. Canales externos habilitados por la Unión Europea	18
B. Canales externos habilitados a nivel nacional.....	19
C. Canales externos habilitados a nivel autonómico	20

Parte I. Introducción y política

1. Introducción

La Directiva 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, obligaba a adoptar y aplicar su contenido en cada uno de los estados miembros.

En respuesta a esta obligación, España publica 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.

La entrada en vigor se producía a los veinte días de su publicación en el BOE (Boletín Oficial del Estado) pero la Disposición transitoria segunda concedió un plazo máximo de tres meses para implantarlo a partir de la entrada en vigor para las Administraciones, organismos, empresas y demás entidades obligadas y añadía como excepción para las entidades jurídicas del sector privado con doscientos cuarenta y nueve trabajadores o menos, que el plazo para implantarlo se extendiera hasta el 1 de diciembre de 2023.

Para cumplir con este mandato, la DSB elabora el presente Procedimiento de gestión de informaciones, que engloba el Protocolo de funcionamiento del Sistema interno de informaciones y del Canal de Denuncias.

2. Política de denuncia de irregularidades

a.) ¿Qué es la denuncia de irregularidades a través de este procedimiento?

La denuncia de irregularidades se produce cuando un/a trabajador/a plantea una preocupación o revela información relativa a irregularidades, prácticas ilegales o conductas poco éticas de las que ha tenido conocimiento a través del trabajo.

Nuestra política de denuncia de irregularidades pretende animar y permitir a los/as compañeros/as plantear sus preocupaciones dentro de la organización, a través de los canales internos, antes que la comunicación a través de canales de denuncia externa. En virtud de esta política, un/a trabajador/a tiene derecho a plantear sus preocupaciones o revelar información sin temor a ser penalizado o amenazado con un trato menos favorable, discriminación o desventaja.

b.) Sistema interno de información y Canal de Denuncias

El Sistema interno de información es el cauce preferente para informar sobre las acciones u omisiones previstas en el artículo 2 de la Ley 2/2023 y listadas en el apartado “¿Qué tipo de **infracciones** pueden plantearse?” de este procedimiento, siempre que se pueda tratar de manera efectiva la infracción y si el/la persona denunciante considera que no hay riesgo de represalia. El Sistema interno de información de la DSB tiene previstas las denuncias por vía verbal y por escrito.

El Canal de Denuncias online es la vía que ha puesto a disposición la DSB para todo aquél/la que quiera trasladar su denuncia de manera escrita.

c.) Compromiso de la DSB

Esta organización se compromete a mantener una cultura abierta con los más altos niveles de honestidad y responsabilidad en la que nuestros/as compañeros/as puedan comunicar cualquier preocupación de forma confidencial.

Esta política se aplica a las personas denunciantes que hayan obtenido información sobre infracciones en un contexto laboral o profesional, incluyendo a los/as empleados/as de todos los niveles del Colegio Alemán (OLK), funcionarios alemanes (ADLK), así como las personas pertenecientes a los órganos de administración, dirección o supervisión de la empresa, incluidos/as los/as miembros no ejecutivos, así como los/as voluntarios/as y los/as estudiantes en prácticas que perciben o no una remuneración, cualquier persona que trabaje bajo la supervisión y la dirección de contratistas, subcontratistas y proveedores, futuros/as empleados/as en los casos en que la información sobre infracciones haya sido obtenida durante el proceso de selección o de negociación precontractual y ex empleados/as.

Es importante tener en cuenta que si tiene alguna preocupación en relación con su propio empleo o circunstancias personales en el lugar de trabajo u otras preocupaciones derivadas de la relación laboral, debe tratarse a través de nuestro procedimiento de quejas, siguiendo la vía que corresponda (ver *Beschwerdenkonzepte*).

d.) Objetivos de la política

El objetivo de esta política es proporcionar las vías dentro de la propia organización para tratar las preocupaciones o revelaciones relativas a irregularidades. La DSB confía en que los asuntos puedan tratarse internamente y animamos encarecidamente a los/as trabajadores/as a que informen internamente de tales preocupaciones.

La DSB reconoce que puede haber circunstancias en las que un/a empleado/a quiera hacer una revelación externamente (cuando considere que su demanda no se tratará de forma efectiva o si tiene motivos razonables para pensar que la infracción puede constituir un peligro inminente o manifiesto para el interés público, como por ejemplo, cuando se da una situación de emergencia o existe un riesgo de daños irreversibles, o que exista riesgo de represalia), y la legislación que rige las revelaciones prevé una serie de vías en este sentido.

Es importante señalar, sin embargo, que mientras que el/la demandante sólo necesita tener una creencia razonable en cuanto a la mala conducta para hacer una divulgación interna, una divulgación externa, implica obligaciones diferentes y potencialmente más onerosas, dependiendo de a quién se haga la divulgación.

En resumen, los objetivos de esta política son:

- Animarle a sentirse confiado/a y seguro/a a la hora de plantear sus preocupaciones y revelar información;

- Ofrecerle vías para plantear sus preocupaciones de forma confidencial y recibir información sobre las medidas adoptadas;
- Garantizar que, en la medida de lo posible, reciba una respuesta a sus preocupaciones y a la información revelada;
- Garantizarle la protección frente a sanciones o amenazas de sanciones (ver apartado "*Garantías, medidas y condiciones de protección y prohibición de represalias*").

Parte II. Protocolo de funcionamiento del Sistema de información interno y del Canal de Denuncias

1. ¿Qué tipo de infracciones pueden plantearse?

Una preocupación o revelación debe referirse a una irregularidad o infracción (por acción u omisión) relevante de las tipificadas a continuación que haya llegado a su conocimiento en relación con su empleo y sobre la que tenga una creencia razonable de irregularidad, aun cuando no se aporten pruebas concluyentes.

Las irregularidades están ampliamente definidas e incluyen:

- La comisión de infracción penal o administrativa grave o muy grave y todas aquellas que impliquen quebranto económico para la Hacienda y para la Seguridad Social
- Poner en peligro la salud y la seguridad de las personas
- Dañar el medio ambiente
- Blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo
- Perjudicar a los consumidores
- Vulneración de la privacidad, de los datos personales, seguridad de las redes y los sistemas de información
- Infracciones que afecten a los intereses financieros de la Unión Europea
- Infracciones relativas al mercado interior, incluidas las normas en materia de competencia, de ayudas otorgadas por los Estados, así como con los actos que infrinjan las normas del impuesto sobre sociedades o a prácticas cuya finalidad sea obtener una ventaja fiscal que desvirtúe el objeto o finalidad de la legislación aplicable del impuesto sobre sociedades
- Ocultamiento o destrucción de información sobre cualquiera de las infracciones anteriores
- Otras que no tienen que ver directamente con el objeto ni actividad de nuestra organización (como contratación pública, seguridad de los productos y conformidad, seguridad del transporte, protección frente a las radiaciones y seguridad nuclear, seguridad de los alimentos y los piensos, sanidad animal y bienestar de los animales).

2. ¿Qué tipo de preocupaciones no deben plantearse en el marco de este procedimiento?

Una preocupación personal, por ejemplo, una queja sobre su propio contrato de trabajo, no se consideraría una denuncia de irregularidades y se tramitaría más adecuadamente a través de nuestro procedimiento de quejas (ver *Beschwerdenkonzepte*).

3. Garantías, medidas y condiciones de protección y prohibición de represalias

Un/a trabajador/a que haga una revelación (dentro de los ámbitos incluidos) y tenga una creencia razonable de que se está cometiendo una infracción no será penalizado por esta organización, incluso si las preocupaciones o la revelación resultan ser infundadas.

Si cree que se le está penalizando por revelar información en el marco de este procedimiento, debe informar inmediatamente a la Dirección o al Comité de Empresa.

La penalización incluye la suspensión/despido, destitución o medidas equivalentes, medidas disciplinarias, descenso de categoría o denegación de promocionar, discriminación, amenazas u otro trato desfavorable derivado de plantear una preocupación o hacer una revelación sobre la base de una creencia razonable para hacerlo y en cualquier caso, todas las formas de represalia del art. 36. 3. letras de la a) a la g) de la Ley 2/2023.

Los/as trabajadores/as que penalicen o tomen represalias contra quienes hayan planteado inquietudes en virtud de esta política serán objeto de medidas disciplinarias (más información sobre el régimen sancionador en el Anexo II. Ley estatal, artículos 60 a 68).

No se espera que los/as trabajadores/as demuestren la veracidad de una alegación. Sin embargo, deben tener una convicción razonable de que su preocupación está justificada. Debe tenerse en cuenta que cualquier trabajador/a que plantee una preocupación falsa o revele información con mala intención podrá ser objeto de las medidas disciplinarias pertinentes.

Las medidas de protección del informante/denunciante (Título VII Ley estatal) también se aplicarán, en su caso, a los facilitadores, a los representantes legales en el ejercicio de sus funciones de asesoramiento y apoyo al informante, terceros que estén relacionados con el/la denunciante y que puedan sufrir represalias en un contexto laboral, como compañeros/as de trabajo o familiares del/de la denunciante, y las entidades jurídicas que sean propiedad del/de la denunciante, para las que trabaje o con las que mantenga cualquier otro tipo de relación en un contexto laboral.

Por norma general, las medidas de protección no se aplicarán en los casos en que una persona revele información directamente al público (revelación pública, prensa o similares) sin haber denunciado antes a través de los canales internos o externos.

Se establece el derecho de la persona afectada a que se le informe de las acciones u omisiones que se le atribuyen y del tratamiento de sus datos personales, y a ser oída en cualquier momento y presentar alegaciones por escrito. 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 desvelará a la persona afectada, la identidad de la persona informante/denunciante ni se dará acceso a la comunicación.**

Se exigirá el respeto a la presunción de inocencia y al honor de las personas afectadas por todas las partes.

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 la Ley 2/2023, así como a la misma protección establecida para los informantes, preservándose su identidad y garantizándose la confidencialidad de los hechos y datos del procedimiento.

Más información sobre las medidas de apoyo y protección frente a represalias y de las personas afectadas, en el Anexo II. Directiva Europea, artículos 20, 21 y 22 y en el Título VII de la Ley estatal (ver Anexo II, artículos 35 a 41).

La protección prevista en la Ley 2/2023 para las personas trabajadoras que informen sobre infracciones del Derecho laboral en materia de seguridad y salud en el trabajo, se entiende sin perjuicio de la establecida en su normativa específica.

4. Confidencialidad

Esta organización se compromete a proteger la confidencialidad de la identidad de la persona informante/denunciante y de cualquier tercero/a mencionado/a en la comunicación/denuncia y garantiza que las revelaciones pertinentes se traten de forma confidencial y se impida el acceso a ellas al personal no autorizado. La atención se centrará en la infracción y no en la persona que la revela.

Sin embargo, hay circunstancias, tal como se indica en la Ley, en las que no se puede mantener la confidencialidad, especialmente en una situación en la que el/la trabajador/a está participando en una investigación sobre el asunto revelado. En tal caso, haremos todo lo posible para informar al/a la trabajador/a de que su identidad puede ser revelada.

Se garantizará la confidencialidad (no podrán revelar ninguna información relacionada ni que permitiese identificar al informante o a la persona afectada) cuando la comunicación sea remitida por canales de denuncia que no sean los establecidos o a miembros del personal no responsable de su tratamiento, al que se habrá formado en esta materia y advertido de la tipificación como infracción muy grave de su quebranto y, asimismo, el establecimiento de la obligación del/de la receptor/a de la comunicación de remitirla inmediatamente, sin modificarla, a los/las Responsables del Sistema .

En la medida de lo posible, no se obtendrán datos que permitan la identificación del informante y se dispondrá de las medidas técnicas y organizativas adecuadas para preservar la identidad y garantizar la confidencialidad de los datos correspondientes a la/s persona/s afectada/s y a cualquier tercero que se mencione en la información suministrada, especialmente la identidad del informante en caso de que se hubiera identificado.

5. Plantear una preocupación de forma anónima

Se puede plantear una preocupación de forma anónima vía Canal de Denuncias interno; sin embargo, en la práctica puede resultar difícil investigarla.

En caso de denuncias anónimas, la persona denunciante únicamente recibirá un acuse de recibo conforme la denuncia ha sido enviada, pero no se le podrá informar del estado de la evaluación o posterior investigación ni de su resultado o bien, de si el caso ha sido archivado por falta de información adicional o pruebas o por ser la información insuficiente y no poder solicitar más detalles a la persona anónima denunciante.

Por este motivo, animamos a los/as trabajadores/as a que pongan sus nombres a las alegaciones, con nuestra garantía de confidencialidad siempre que sea posible, para facilitar un seguimiento adecuado. Esto nos facilitará la evaluación de la denuncia y la adopción de las medidas oportunas, incluida una investigación si fuera necesario.

6. Plantear una inquietud

a.) ¿A quién debe plantear su preocupación?

Puede plantear sus preocupaciones a su responsable inmediato o a su superior jerárquico en el caso que tenga dudas sobre cuál es la vía más adecuada para tratar su asunto (si no está seguro/a de que queda incluido dentro del ámbito de aplicación de este procedimiento). Estas personas le asesorarán sobre cuál es el procedimiento correcto a seguir (si procede recurrir a alguna de las vías del "Beschwerdenkonzepte" o bien, ir por la vía del procedimiento del Sistema interno de información).

Sin embargo, si no desea utilizar esta vía, por ejemplo debido a la gravedad y sensibilidad de los asuntos en cuestión, puede dirigirse también a la Dirección, Junta Directiva, Departamento de Personal o Comité de Empresa (ellos/as también le podrán asesorar sobre cómo mejor proceder) o dirigirse directamente a los Responsables del Sistema interno de información (indicados en el punto 7) o acceder al Canal de Denuncias interno, rellenar el formulario con toda la información de la que disponga o considere y enviar la información/denuncia.

b.) ¿Cómo plantear una preocupación? (Esquema 1)

Las preocupaciones pueden plantearse verbalmente o por escrito. Si lo hace verbalmente la persona responsable de atender la queja levantará acta, previo consentimiento del/de la informante, de la conversación y le entregará una copia después de la reunión. Se ofrecerá a la persona denunciante la oportunidad de comprobar, rectificar y aceptar mediante su firma el acta de la reunión. La reunión deberá concertarse en un plazo máximo de siete días hábiles.

Tanto si plantea la preocupación/denuncia verbalmente o por escrito (vía Canal de Denuncias interno), facilite en la medida de lo posible, los antecedentes y la historia de la preocupación, dando detalles relevantes, tales como fechas, secuencia de acontecimientos y descripción de las circunstancias. Incluso puede aportar las pruebas que considere oportunas si dispone de ellas. Por la vía del Canal de Denuncias interna, podrá adjuntar la información en un campo habilitado para ello.

Cuanto antes exprese su preocupación, más fácil nos resultará tratar el asunto con rapidez.

Siguiente paso

Tras una comunicación verbal:

Una vez que nos haya planteado su preocupación, concertaremos una reunión (dentro del plazo máximo de siete días hábiles) para tratar el asunto con usted de forma estrictamente confidencial. Tendremos que aclarar en este punto si la preocupación es apropiada para este procedimiento o es un asunto más apropiado para nuestros otros procedimientos de queja. Puede elegir si desea o no ir acompañado/a de un/a compañero/a o de un/a representante sindical.

Tras una comunicación escrita no anónima mediante el Canal de Denuncias interno:

Recibirá un acuse de recibo de la denuncia planteada en un plazo de cinco días hábiles y los responsables del sistema deberán decidir si es un asunto apropiado para este procedimiento.

En lo que respecta a la confidencialidad, es importante que haya conciencia de respetar la información sensible de la empresa, que, aunque no esté relacionada con la revelación, puede ser revelada en el curso de un proceso de consulta o investigación.

En cualquier caso, en el plazo máximo de tres meses a la fecha en que planteó su preocupación/denuncia deberá recibir respuesta del resultado del procedimiento.

c.) ¿Cómo trataremos su revelación? (Esquema 2)

Una vez hayamos aclarado que el asunto es de hecho apropiado para este procedimiento (análisis preliminar previo), la DSB llevará a cabo una evaluación inicial en el plazo de diez días hábiles para decidir qué medidas deben tomarse para tratar el asunto. Esto puede implicar simplemente aclarar ciertos detalles, aclarar malentendidos o resolver el asunto mediante una acción acordada sin necesidad de una investigación.

Si, tras la evaluación inicial, se llega a la conclusión de que existen motivos de preocupación que no pueden tratarse en este momento, la DSB llevará a cabo una

investigación que se realizará de forma justa y objetiva. La forma y el alcance de la investigación dependerán del objeto de la revelación.

Sin perjuicio del derecho a formular alegaciones por escrito, la investigación comprenderá, siempre que sea posible y se considere necesario, una entrevista con la/s persona/s afectada/s en la que, siempre con absoluto respeto a la presunción de inocencia, se le/s invitará a exponer su versión de los hechos y a aportar aquellos medios de prueba que considere/n adecuados y pertinentes.

A la luz de la gravedad de las cuestiones planteadas, las revelaciones podrán remitirse inmediatamente a las autoridades competentes. Del mismo modo, si se requiere una acción urgente (por ejemplo, para eliminar un peligro para la salud y la seguridad), ésta se llevará a cabo.

Es importante para la DSB que los/as trabajadores/as se sientan seguros/as de que una revelación hecha por ellos/as en virtud de esta política se toma en serio y que se les mantiene informados/as de las medidas adoptadas en respuesta a la revelación (siempre que así se desee).

Para facilitar esta comunicación, los/las Responsables del Sistema (siempre que la denuncia no sea anónima):

- acusará recibo de la denuncia (plazo máximo de cinco días a partir de la recepción) y, de ser necesario, para requerirse información adicional, aclaración de ciertos puntos, etc., se podrá organizar una reunión con el/la denunciante;
- informará al/a la demandante de la forma en que se propone investigar el asunto
- mantendrá informado/a al/a la demandante de las medidas que, en lo posible, se adopten al respecto, incluido el resultado de cualquier investigación y, en su caso, las razones por las que no se llevará a cabo ninguna otra investigación.

No obstante, es importante señalar que, en ocasiones, la necesidad de confidencialidad y las consideraciones jurídicas pueden impedir que se facilite al/a la demandante detalles específicos de una investigación.

- informará al/a la demandante de los plazos probables para cada uno de los pasos que se den, pero en cualquier caso la DSB se compromete a tratar el asunto lo más rápidamente posible.

Es posible que en el curso de una investigación se pida al/a la demandante que aclare ciertas cuestiones. Para maximizar la confidencialidad, dicha/s reunión/es puede/n tener lugar fuera de las instalaciones y el/la demandante puede elegir si desea o no estar acompañado por un colega o un/a representante sindical.

Cuando se plantee una preocupación o se haga una revelación de conformidad con esta política, pero la alegación no sea confirmada posteriormente por una investigación, no se tomará ninguna medida contra el/la trabajador/a que haga la revelación y el/la trabajador/a estará protegido contra cualquier sanción. Es importante tener en cuenta que si se descubre que una denuncia infundada se ha hecho con mala intención, podrán adoptarse medidas disciplinarias.

De todas las reuniones que se realicen dentro de este procedimiento se redactará el acta de las mismas por escrito y se ofrecerá la oportunidad de comprobar, rectificar y aceptar su contenido mediante firma.

7. Puestos encargados de la gestión de las denuncias y funciones, responsables del sistema

La gestión del Canal de Denuncias o Sistema interno de información se llevará a cabo dentro de la propia entidad en los términos previstos en la Ley.

Las quejas llegarán al mail del Canal de Denuncias y los puestos de Dirección de Administración y Subdirección OS (OLK) tendrán acceso al mail conjunto y serán los/as encargados/as de su gestión y los/as Responsables del Sistema (ambos estarán facultados para gestionar el Sistema interno de información y de tramitar los expedientes de investigación):

Los/as Responsables del Sistema deberán:

- recibir las denuncias (anónimas o no)
- dar acuse de recibo de la denuncia (plazo máximo de cinco días hábiles a partir de la recepción)
- mantener la comunicación con la persona denunciante (si lo desea), y en caso de ser necesario, solicitar información adicional, pruebas o una reunión
- decidir si el Canal de Denuncias interno es la vía adecuada para cada denuncia recibida
- hacer un seguimiento diligente de las denuncias
- iniciar o no la evaluación de los casos
- iniciar o no una investigación
- dar traslado o no de la denuncia a las autoridades externas competentes. Remisión de la información al Ministerio Fiscal con carácter inmediato cuando los hechos pudieran ser indiciariamente constitutivos de delito. En el caso de que los hechos afecten a los intereses financieros de la Unión Europea, se remitirá a la Fiscalía Europea.
- dar respuesta a la persona denunciante en un plazo razonable, que no será superior a tres meses a partir del acuse de recibo o, si no se remitió un acuse de recibo al/a la denunciante, tres meses a partir del vencimiento del plazo de cinco días después de hacerse la denuncia, salvo casos de especial complejidad que requieran una ampliación del plazo, en cuyo caso, este podrá extenderse hasta un máximo de otros tres meses adicionales
- dar información clara y fácilmente accesible sobre los procedimientos de denuncia externa ante las autoridades competentes
- desarrollar sus funciones de forma independiente y autónoma respecto del resto de los órganos de la entidad y no podrán recibir instrucciones de ningún tipo en su ejercicio y dispondrán de todos los medios personales y materiales necesarios para llevarlas a cabo (art 8.4, 8.5, 8.6 Ley 2/2023).

El nombramiento de los/as Responsables del Sistema será notificado como órgano colegiado a la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I. o, en su caso, a las autoridades u órganos competentes de las comunidades autónomas, en el ámbito de sus respectivas competencias, en el plazo de los diez días hábiles siguientes. También se comunicará su cese cuando corresponda, especificando las razones que lo justifican (arts. 8.1, 8.2 y 8.3, Ley 2/2023).

8. Registro de las denuncias

La DSB llevará un registro de todas las denuncias recibidas mediante una base de datos segura y de acceso restringido exclusivamente al personal autorizado (mediante una Hoja Excel establecida al efecto con contraseña), cumpliendo con los requisitos de confidencialidad. Los datos se conservarán únicamente durante el periodo que sea necesario y proporcionado a efectos de cumplir con los requisitos impuestos por la Ley. Se registrarán todas las comunicaciones recibidas, cumplimentando los siguientes datos:

- a) Fecha de recepción.
- b) Código de identificación.
- c) Actuaciones desarrolladas.
- d) Medidas adoptadas.
- e) Fecha de cierre.

La documentación que se reciba a modo de prueba se archivará digitalmente y bajo contraseña en una carpeta establecida al efecto.

En ningún caso podrán conservarse los datos por un periodo superior a diez años.

Las comunicaciones a las que no se haya dado curso solamente podrán constar de forma anonimizada.

9. Tratamiento de datos personales

Los tratamientos de datos personales que deriven de la aplicación de este procedimiento se regirán por lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, en la Ley Orgánica 7/2021, de 26 de mayo, de protección de datos personales tratados para fines de prevención, detección, investigación y enjuiciamiento de infracciones penales y de ejecución de sanciones penales, y en el título VI de la Ley 2/2023.

No se recopilarán datos personales cuya pertinencia no resulte manifiesta para tratar una denuncia específica o, si se recopilan por accidente, se eliminarán sin dilación indebida.

Responsable del tratamiento de los datos personales: Asociación Cultural del Colegio Alemán San Alberto Magno, CIF G08535478.

No existen corresponsables del tratamiento de datos personales en este Sistema, no existen terceros externos que tengan la consideración de encargados del tratamiento ni los datos serán objeto de transferencias internacionales.

Se respetarán las disposiciones sobre protección de datos personales de acuerdo con lo previsto en el Título VI de la Ley estatal (ver Anexo II, artículos 29 a 34).

10. Canales internos del Sistema de información interno e información sobre los Canales Externos

Canales internos:

- por escrito: Canal de denuncias (online)
- verbalmente: solicitar una reunión presencial con uno/a de los/as Responsables del Sistema, Dirección de Administración o Subdirección OS (OLK).

Canales externos: ver Anexo I. Información sobre los Canales Externos de información ante las autoridades competentes.

A quienes realicen la comunicación a través de canales internos se les informará, de forma clara y accesible, sobre los canales externos de información ante las autoridades competentes y, en su caso, ante las instituciones, órganos u organismos de la Unión Europea.

11. Derechos y garantías del informante/persona denunciante

El informante tendrá los siguientes derechos y garantías:

- 1.º Decidir si desea formular la comunicación de forma anónima o no anónima; en este segundo caso se garantizará la reserva de identidad del informante, de modo que esta no sea revelada a terceras personas.
- 2.º Formular la comunicación verbalmente o por escrito.
- 3.º Indicar un domicilio, correo electrónico o lugar seguro donde recibir las comunicaciones a propósito de la investigación.
- 4.º Renunciar expresamente, en su caso, a recibir comunicaciones de actuaciones llevadas a cabo y relativas a la investigación.
- 5.º Comparecer ante los Responsables del Sistema, por propia iniciativa o cuando sea requerido por estos, siendo asistido, en su caso y si lo considera oportuno, por una persona de confianza o representante legal de las personas trabajadoras.
- 6.º Ejercer los derechos que le confiere la legislación de protección de datos de carácter personal.
- 7.º Conocer el estado de la tramitación de su denuncia y los resultados de la investigación, siempre que así lo desee (denuncias no anónimas).

12. Régimen sancionador

Las infracciones y sanciones establecidas en el Título IX de la Ley 2/2023 podrán concurrir con el régimen disciplinario del personal laboral.

13. Comunicación, supervisión y revisión

Este procedimiento se comunicará y publicará para todos/as los/as miembros de la organización y será objeto de seguimiento y revisión periódicos en consulta con nuestro personal y sus representantes.

El Canal de Denuncias interno y la información relativa al mismo se publicará en una sección separada en la página web de la DSB.

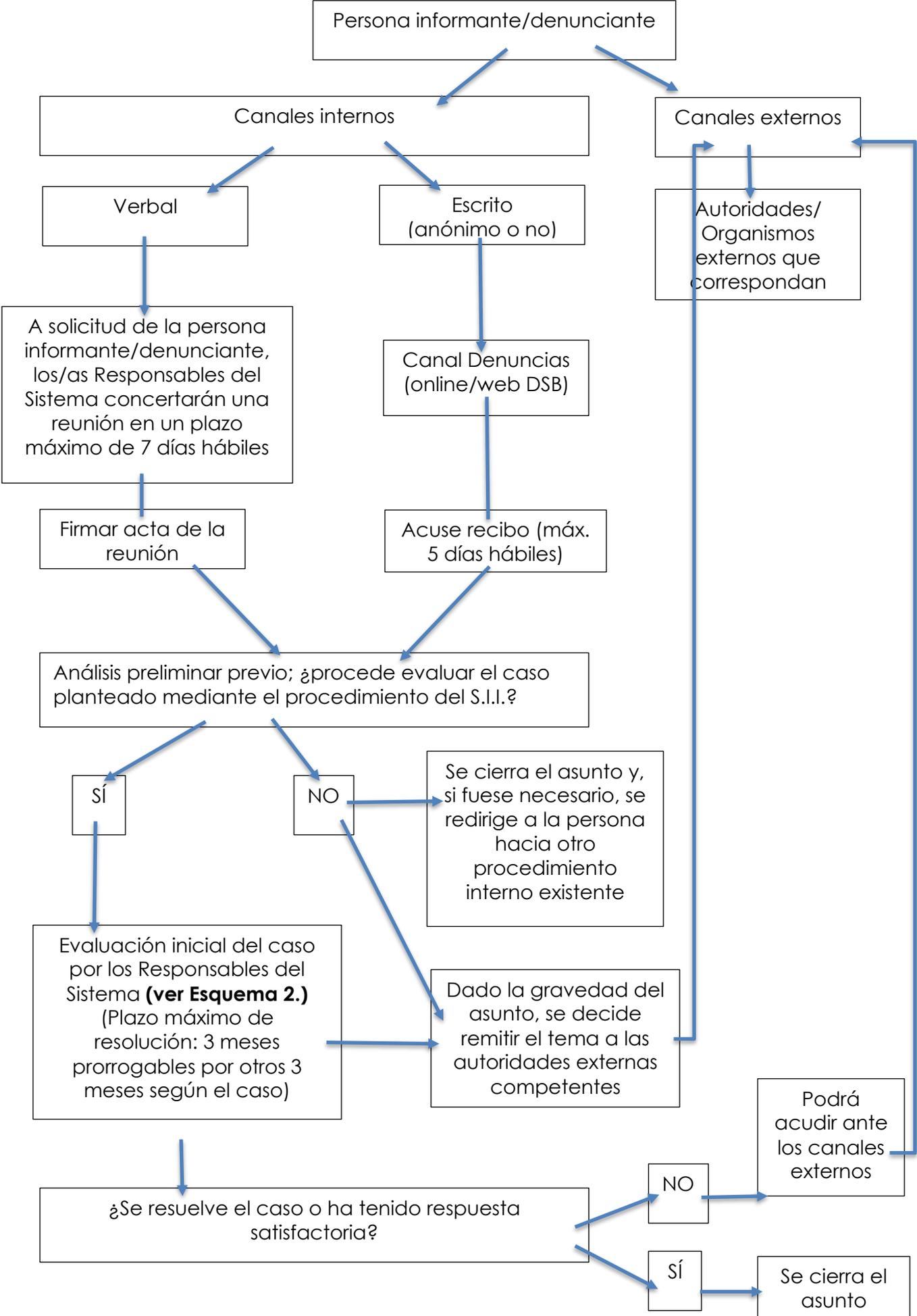
Este procedimiento y protocolo de actuación ha sido elaborado con el visto bueno de la representación legal de los/as trabajadores/as.

Firmado:



La Dirección

Esquema 1



Esquema 2. Pasos evaluación

(1) Una vez realizado el **análisis preliminar previo** y habiendo aclarado que **sí procede evaluar el caso planteado mediante el procedimiento del S.I.I.**

(2) Evaluación inicial del caso por los Responsables del Sistema; para **decidir qué medidas deben tomarse para estudiar el asunto** (plazo máximo de 10 días hábiles para decidir cómo seguir).

Decidir:

- a) Inadmitir la comunicación: hechos inverosímiles, no constitutivos de infracción, comunicación sin fundamento o indicios de haberse obtenido mediante comisión de delito, hechos no contengan información nueva y significativa respecto otro caso investigado anteriormente. Comunicar 5 días hábiles siguientes.
- b) Admitir a trámite la comunicación: aclarar puntos, resolver dudas, solicitar más pruebas, entrevistas con la/s persona/s afectada/s/denunciante/s. Comunicar 5 días hábiles siguientes.
- c) Se puede resolver con una actuación, sin necesidad de investigación
- d) Si hubiese un peligro para la salud o la seguridad -> llevar a cabo una acción urgente
- e) Remitir inmediatamente al Ministerio Fiscal (si hechos pueden ser constitutivos de delito) u otra/s Autoridades competentes.

¿Se decide que es **necesario llevar a cabo una investigación**?

SÍ

NO

(3) Investigación: forma y alcance dependerán del objeto de la revelación (siempre que sea posible, entrevista con la/s persona/s afectada/s)

(4) Fin actuaciones -> Informe (contenido mínimo)

- a) Código de identificación de la comunicación y fecha
- b) Exposición de los hechos relatados
- c) Actuaciones realizadas con el fin de comprobar la verosimilitud de los hechos
- d) Conclusiones alcanzadas
- e) Medidas adoptadas

¡Importante! plazo máximo de resolución de todo el procedimiento desde que se recibe la denuncia: 3 meses prorrogables por otros 3 meses según el caso

Anexo I. Información sobre los Canales Externos de información ante las autoridades competentes

A. Canales externos habilitados por la Unión Europea

1.) Oficina Europea de Lucha contra el Fraude (OLAF)

La OLAF dispone de un canal externo para la denuncia de fraudes u otras irregularidades graves con posibles repercusiones negativas para los fondos públicos de la UE (ingresos, gastos o activos de las instituciones de la UE).

Las denuncias pueden formularse de forma anónima a través de los siguientes medios:

- En línea, a través del Sistema de notificación de fraudes:

https://fns.olaf.europa.eu/main_es.htm

- Por correo postal:

European Commission
European Anti-Fraud Office (OLAF)
1049 Brussels
Bélgica

2.) Fiscalía Europea (EPPO):

La Fiscalía Europea es un órgano independiente de la Unión Europea encargado de investigar los delitos que atenten contra los intereses financieros de la UE y de ejercer la acción penal contra sus autores y llevarlos a juicio, en particular en lo que respecta al fraude, la corrupción, blanqueo de dinero y fraude transfronterizo en materia de IVA. Las denuncias pueden formularse:

- En línea, a través del servicio «Report a Crime»:

<https://www.eppo.europa.eu/es/form/eppo-report-a-crime>

La Fiscalía Europea no recibe denuncias anónimas, por lo que la comunicación de infracciones a través de este canal requiere la identificación previa del informante.

B. Canales externos habilitados a nivel nacional

1.) Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I.

Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I. o, en su caso, a las autoridades u órganos competentes de las comunidades autónomas (La información puede llevarse a cabo de forma anónima).

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 acciones u omisiones incluidas en el ámbito de aplicación de la Ley 2/2023, ya sea directamente o previa comunicación a través del correspondiente canal interno.

2.) Servicio Nacional de Coordinación Antifraude (SNCA)

El SNCA es el órgano encargado de coordinar las acciones encaminadas a proteger los intereses financieros de la Unión Europea contra el fraude, en colaboración con la Oficina Europea de Lucha contra el Fraude (OLAF). A través del canal de denuncias habilitado, pueden reportarse informaciones sobre fraudes o irregularidades que afecten a fondos europeos.

Las denuncias pueden formularse en línea, a través del servicio Infofraude:

<https://www.igae.pap.hacienda.gob.es/sitios/igae/es-ES/Paginas/denan.aspx>

El formulario del SNCA no permite denuncias anónimas, por lo que la comunicación de infracciones a través de este canal requiere la identificación previa del informante.

Adicionalmente, el SNCA ha habilitado un correo electrónico a través del cual se pueden plantear dudas y preguntas:

consultasantifraude@igae.hacienda.gob.es

3.) Ministerio Fiscal

Cuando los hechos pudieran ser indiciariamente constitutivos de delito.

C. Canales externos habilitados a nivel autonómico

Para la comunicación de incumplimientos que se circunscriban a su ámbito territorial y que no sean competencia de la Autoridad Independiente de Protección al Informante, las comunidades autónomas han habilitado canales externos de información propios, que en el caso de Cataluña son:

1.) Oficina Antifraude de Cataluña (OAC)

El buzón externo de la OAC permite reportar cualesquiera informaciones incluidas en el ámbito objetivo de aplicación de la Ley 2/2023, de 23 de febrero.

Las denuncias pueden formularse a través de los siguientes medios:

- En línea, y de forma anónima, a través del siguiente buzón de denuncias:

<https://denunciesanonimes.antifrau.cat/#/?lang=es>

- Por correo electrónico, rellenando un formulario y enviándolo a la siguiente dirección de correo electrónico:

<https://www.antifrau.cat/sites/default/files/Documents/Denuncieu/formulario-asistente-persona-denunciante.pdf>

bustiaoac@antifrau.cat

- Presencialmente, presentando un escrito en el registro general de la OAC o en el registro de cualquier administración pública:

Oficina Antifraude de Cataluña
Calle Ribes, 1-3
08013 Barcelona