



**POLÍTICA DE FUNCIONAMIENTO**  
**DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN**

**Cámara de Comercio de Cádiz**

## 1. INTRODUCCIÓN

El Sistema Interno de Información (también conocido como Canal de Denuncias) se crea con el objeto de cumplir la obligación legal que tiene nuestra organización conforme a lo establecido 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.

Es un deber de todos los empleados de la entidad comunicar cualquier presunta irregularidad o acto contrario a la legalidad o a las normas internas de los que tengan conocimiento. Sólo así será posible que cualquier sospecha o duda de irregularidad sea comprobada y, en su caso, se puedan adoptar las medidas adecuadas para reparar sus consecuencias y evitar que esa irregularidad se repita en el futuro; mejorando de esta manera el entorno profesional, social, ético y de compromiso con el cumplimiento de leyes y normas.

En la gestión del Sistema Interno de Información rigen los principios de confidencialidad de los datos aportados y de las declaraciones realizadas, respeto y fundamento; de modo que cualquier decisión que se adopte a partir de su recepción, se hará de forma razonada, proporcionada y considerando las circunstancias de los hechos denunciados, con pleno respeto siempre de los derechos y de las debidas garantías para el denunciante y para las personas afectadas, si las hubiera.

El Canal garantiza la confidencialidad de la identidad de los denunciantes y personas afectadas, así como de las comunicaciones. Igualmente, se garantiza la presunción de inocencia a todas las personas afectadas. Toda persona que denuncie gozará de la debida protección y cualquier acción

respecto a ella que pueda entenderse como amenaza, discriminación o represalia será sancionada. No existe un formato específico para realizar una comunicación a través del Sistema Interno de Información, pudiéndose realizar de forma anónima.

Es recomendable hacer una descripción completa del hecho denunciado, identificar a las personas presuntamente afectadas o implicadas en el mismo -en el caso de que las hubiera- y aportar datos concretos, fechas, empresas o terceros relacionados con el hecho o actuación descrita; todo ello con objeto de favorecer, en su caso, la posterior comprobación de los hechos objeto de la comunicación.

## 2. ACCESOS AL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN

La presentación de las comunicaciones a través del Sistema Interno de Información de la entidad, conforme a lo establecido 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, se realizará a través de medios digitales, poniendo a disposición de los interesados el siguiente canal digital:

**<https://camaracadiz.canaldenunciasweb.es>**

Si se recibe una denuncia por una vía distinta a la mencionada anteriormente, se podrá requerir a la persona denunciante que lo haga a través del procedimiento legalmente establecido y aprobado por la entidad.

### **3. DERECHOS GARANTIZADOS EN EL USO DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN**

#### **3.1 Presunción de inocencia y honorabilidad profesional.**

El procedimiento de investigación, como consecuencia de una denuncia, garantizará en todo momento la presunción de inocencia y la honorabilidad profesional de las personas involucradas en la misma, al margen de las decisiones que sobre esas personas puedan tomar sus responsables directos o el área de Recursos Humanos.

#### **3.2 Derecho de defensa.**

Se preservará el derecho de defensa del denunciado, facilitándole información suficiente, clara y concreta que le permita conocer los hechos que se le imputan, así como las circunstancias necesarias para facilitar el efectivo ejercicio de su derecho y, en su caso, la presentación de alegaciones y pruebas en contrario.

#### **3.3 Gestión de conflictos de interés.**

Si alguna de las personas participantes en la investigación está implicada en los hechos denunciados o considera que puede estar acusado en algún tipo de conflicto de interés deberá abstenerse de participar en la gestión de la denuncia desde el primer momento poniéndolo en conocimiento del Responsable de la Unidad de Cumplimiento Normativo.

### **3.4 Confidencialidad.**

Se garantizará la máxima confidencialidad con respecto a todos los datos recabados en el marco del Sistema Interno de Información y, en especial, en relación con la identidad del denunciante. Para garantizar dicha confidencialidad se han adoptado las siguientes medidas:

- Aplicación de medidas de seguridad informática, suficientes y adecuadas, para el tratamiento confidencial de las denuncias remitidas a través del Sistema Interno de Información.
- Firma de un acuerdo específico de confidencialidad por todas las personas implicadas tanto en la tramitación de las denuncias como en la posterior investigación y resolución.

La entidad investigará y, en su caso, sancionará cualquier infracción del deber de confidencialidad al que todas las personas involucradas en la gestión de las denuncias vienen obligadas.

### **3.5 Prohibición de represalias.**

Se garantiza que no se va a adoptar ninguna represalia, directa o indirecta, contra aquellas personas que, de buena fe, hubieran comunicado una supuesta irregularidad.

### **3.6 Denuncias falsas.**

Se prohíbe expresamente la remisión de denuncias falsas a través del Sistema Interno de Información. La denuncia que se demuestre carente de buena fe, malintencionada o efectuada con la intención de amenazar o perjudicar a un tercero.

#### **4. PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL**

Los datos recabados a través del Sistema Interno de Información serán utilizados con la exclusiva finalidad de tramitar las denuncias recibidas, y en su caso, investigar los hechos denunciados. El funcionamiento del Canal se regirá en todo momento por la legislación vigente y, más concretamente, de acuerdo con lo establecido en el artículo 24 de la Ley Orgánica 3/2018 de 5 diciembre de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales.

## 5. TRAMITACIÓN DE LAS CONSULTAS Y DENUNCIAS

### 5.1 Recepción de las comunicaciones en el Sistema Interno de Información.

El envío por parte de cualquier interesado de una comunicación a través del Sistema Interno de Información dará lugar al envío de un “acuse de recibo” por parte del responsable del sistema interno de información, siempre y cuando el denunciante no haya presentado una denuncia anónima. El “acuse de recibo” será enviado por el responsable en plazo máximo de 7 días naturales siguientes a la recepción de la comunicación.

Todas las comunicaciones que se envíen a través del Sistema Interno de Información serán recibidas por el Responsable del Sistema que deberá de haber firmado el correspondiente documento de confidencialidad a fin de reforzar, el secreto y confidencialidad, entre otras cuestiones, sobre la identidad del interesado y sobre los hechos que se comunican. A todas las comunicaciones, ya sean consultas o denuncias, que se reciban a través del Sistema Interno de Información se les asignará un número de referencia único con el que poder identificarla a lo largo de toda su tramitación, y que se facilitará al emisor de la misma.

### 5.2 Procedimiento de tramitación de las denuncias.

Una vez recibida a través del Sistema Interno de Información una denuncia, la misma será admitida a trámiteo archivada por el responsable del sistema interno de información, comunicándole al denunciante cualquiera de las dos circunstancias, siempre y cuando el mismo no hubiera decidido presentarla de forma anónima. La admisión a trámite dará comienzo a la fase de investigación, que no podrá ser, salvo razones excepcionales, superior a 3 meses. La denuncia deberá contener en la medida de lo posible:

- Identidad del denunciante (siempre que no sea anónima).
- Posibles personas implicadas, descripción de los hechos o conducta irregular.

- Fecha y lugar en el que ha ocurrido el hecho denunciado.
- Cualquier otro tipo de datos que pudiesen considerarse de interés.

El responsable del sistema interno de información podrá llevar a cabo las actuaciones que considere necesarias para completar esta información, y que no supongan, en ningún caso, el inicio de las investigaciones. El responsable del Sistema Interno de Información podrá decidir el archivo de la denuncia que no cumpla con los requisitos exigidos y no haya sido debidamente subsanada.

Se podrá solicitar a la persona que haya realizado la denuncia, siempre que no sea de forma anónima, información adicional o aclaraciones cuando se considere necesario para poder realizar la investigación. Dicha información o aclaración deberá facilitarse por el interesado en un plazo máximo de 15 días, salvo que circunstancias especiales aconsejen ampliar dicho plazo hasta un mes.

Si durante la fase de investigación el investigador considera que se trata de un tema de especial complejidad, el responsable del sistema interno de información podrá acordar que el plazo se alargue, de forma excepcional, hasta un máximo de 3 meses adicionales, debiendo emitirse el correspondiente informe en un plazo máximo de 6 meses a contar desde el comienzo de la mencionada fase.

El investigador podrá realizar cuantas actuaciones estime oportunas para el esclarecimiento de los hechos, incluyendo entre otros, el acceso a documentación, entrevista con el denunciante, interrogatorio de testigos, etc. Asimismo, tendrá que oír al denunciado.

### 5.3 Finalización de la Investigación.

La investigación finalizará con un Informe que debe contener las siguientes cuestiones:

- Hechos o conducta objeto de la instrucción.
- Posibles vulneraciones de cualquier política, procedimiento o normativa interna.
- Análisis detallado de la investigación realizada (acciones que se han llevado a cabo, intervinientes, departamentos afectados, etc....).
- Propuesta de Resolución y acciones de respuesta.

El informe emitido deberá estar, en todo caso, lo suficientemente explícito y justificado tanto si se considera que se ha producido una conducta o acción irregular como si se considera que los hechos que han sido denunciados carecen de fundamento y en la propuesta de Resolución se acuerda el archivo de la denuncia.

Si tras la investigación efectuada, se constata la comisión de una falta susceptible de ser sancionada de acuerdo con la normativa vigente por un empleado, se dará traslado al máximo responsable del área de RRHH de la entidad para que proceda a la apertura del pertinente expediente disciplinario. En éste, podrá constar como antecedente la investigación previa realizada.

Para los casos en que en las denuncias recibidas hubiera involucrado algún tercero y/o proveedores de bienes o servicios de la entidad, se estudiarán las medidas a adoptar que permitan las relaciones contractuales con las mismas. En caso de que existan pruebas fundadas de que los hechos denunciados son constitutivos de un ilícito penal, se pondrá estos hechos en inmediato conocimiento de la autoridad judicial o policial, dándole traslado de los resultados de la investigación.

## **6. PROTECCIÓN AL DENUNCIANTE**

El canal de denuncias se rige por los principios de confidencialidad, respeto y fundamento.

Toda persona que denuncie de buena fe gozará de la debida protección conforme a lo establecido en la normativa aplicable. Específicamente, todo empleado que utilice de buena fe el Sistema Interno de Información para denunciar eventuales irregularidades relativas a temas contables, cuestiones relativas a auditoría y/o aspectos relacionados con el control interno sobre el reporte financiero, ya sea de forma anónima o dando a conocer su identidad, tendrá derecho a ser protegido tal.

El Sistema Interno de Información se ha diseñado para que el denunciante que desee mantenerse en el anonimato pueda hacerlo con las garantías suficientes. En este sentido, si el denunciante opta libremente por no ocultar su identidad, el informe de resolución de la denuncia procurará no hacer referencia a la identidad del denunciante ni de las partes implicadas en aras a garantizar la debida confidencialidad. Cualquier acción contra el empleado denunciante que pueda entenderse como amenaza, discriminación o represalia por efectuar una denuncia tendrá, en su caso, la consideración de infracción laboral en los términos establecidos en la legislación vigente que resulte de aplicación.

Y para que surta los efectos oportunos se firma en Cádiz,  
en fecha 18 de diciembre de 2023

Fdo. Representante Legal  
CAMARA DE COMERCIO DE CÁDIZ