

Documento:	Reglamento de la directriz sobre protección de denunciantes	Página:	1 de 15
Responsable del proceso:	Dirección	N.º de versión: 1	Fecha: 27.01.2026

# Directriz sobre denunciantes

Accesible al público a través del sitio web de PALM:

[www.palm.de/hinweisgeberschutzgesetz](http://www.palm.de/hinweisgeberschutzgesetz)

## 1. Introducción

---

### 1.1 Objetivo de la directriz

El cumplimiento de las leyes es la base de todas nuestras actividades y consideramos que un comportamiento honesto, ético y conforme a las normas es esencial para el éxito de nuestra empresa. Para ello, hemos establecido unas directrices internas en las que concretamos las normas de conducta para determinados ámbitos. Esperamos que todo nuestro personal cumpla con nuestros altos estándares y se comprometa con ellos.

No obstante, todas las organizaciones corren el riesgo de que su personal empleado, de forma consciente o inconsciente, incurra en conductas poco éticas o ilegales. Una cultura de transparencia y responsabilidad es esencial para prevenir este tipo de situaciones o para gestionarlas cuando se producen.

Para poder cumplir con este requisito, es importante conocer las posibles conductas indebidas y ponerles fin. Por lo tanto, para nosotros es muy importante recibir información sobre posibles conductas indebidas y animar a denunciarlas sin temor a sanciones o discriminación.

### *El mensaje central de esta directriz es:*

Las personas denunciantes estarán protegidas frente a sanciones, las denuncias se tratarán de forma confidencial y, siempre que lo deseen y sea legalmente posible, no se revelará la identidad de las personas denunciantes. Se investigarán todas las denuncias plausibles y, en su caso, se tomarán las medidas oportunas.

## 1.2 Contenido de la directriz

Esta directriz responde a las siguientes preguntas:

- ¿Cómo se puede denunciar una posible conducta indebida?
- ¿Se garantiza la confidencialidad de la identidad de las personas denunciantes?
- ¿Quién puede denunciar una posible conducta indebida?
- ¿Qué se puede denunciar?
- ¿Qué ocurre tras una denuncia? ¿Cómo se tramitan las denuncias?
- ¿Cómo se protege a las personas denunciantes?
- ¿Qué hay de la protección de datos?

## 1.3 ¿A quién se aplica esta directriz?

Esta directriz se aplica a todo el personal empleado, aprendices, becarios, miembros de órganos, altos cargos, colaboradores autónomos y demás personal (en lo sucesivo, denominados de forma conjunta «empleados o personal empleado»). Además, la directriz también se aplica a todas las demás personas con derecho a denunciar, es decir, candidatos, antiguos empleados, todos los socios comerciales, como proveedores, prestadores de servicios y clientes, accionistas, representantes comerciales, intermediarios y todas las demás partes interesadas relevantes que tengan conocimiento de una conducta indebida en la empresa o entre proveedores y subcontratistas.

## 1.4 Prevalencia del derecho imperativo de rango superior

Esta directriz no afecta a las disposiciones legales imperativas de rango superior. En caso de que esta directriz entre en conflicto con una ley de rango superior, prevalecerá esta última.

## 2. ¿Cómo se puede denunciar una posible conducta indebida?

**Denuncias internas:** Las posibles conductas indebidas pueden denunciarse, por un lado, dentro de la propia empresa. También pueden plantearse preguntas o comunicarse inquietudes sobre la conformidad legal o la compatibilidad ética de determinadas actividades de la empresa.

**Denuncias externas:** las denuncias sobre posibles conductas indebidas también pueden presentarse externamente ante las autoridades competentes. Agradecemos que las personas que denuncien irregularidades lo hagan primero internamente, para que podamos investigar y subsanar rápidamente cualquier posible conducta indebida. No obstante, no están obligadas a hacerlo antes de dirigirse a las autoridades competentes con una denuncia externa. En caso de denuncia externa, la persona que la presenta debe velar por minimizar las posibles consecuencias negativas de la denuncia externa para la empresa y para las personas implicadas.

## **2.1 Denuncias internas de la empresa**

- Superior: las posibles conductas indebidas pueden comunicarse, como es habitual, a la persona superior responsable. Las personas denunciantes pueden dirigirse directamente a su superior o presentar el asunto por escrito. Si la persona denunciante lo desea, también puede celebrarse una reunión presencial. Es posible que así se pueda encontrar una solución rápida y eficaz.
- Sistema de denuncia de irregularidades COMPLIANCE.ONE: las personas denunciantes también pueden informar de posibles conductas indebidas a través de nuestro sistema de denuncia de irregularidades COMPLIANCE.ONE. Las denuncias pueden realizarse de la siguiente manera:
  - **En línea a través de nuestra página web para presentación de denuncias: LEY DE PROTECCIÓN DE LOS DENUNCIANTES DE PALM (PALM HINWEISGEBERSCHUTZGESETZ): ENVIAR DENUNCIA (MELDUNG ABGEBEN)**
  - **Por teléfono a través de: +49 891 4379 841 (de) / +49 891 4379 814 (en) / +49 891 43770 285 (nl)**
- La página web y el número de teléfono para denuncias los proporciona el proveedor COMPLIANCE.ONE.
- Las posibles personas denunciantes deben poder encontrar fácilmente el sistema de denuncia de irregularidades. Por lo tanto, el enlace al sistema de denuncia de irregularidades se publicará en todos los lugares pertinentes (por ejemplo, en la intranet, en carteles y en internet).
- Si se envía una denuncia a través de la página web para denuncias, existen las siguientes opciones:
  - **Anónima:** no se recopila ningún dato sobre la identidad de la persona denunciante, pero el estado de la tramitación de la denuncia puede seguirse de forma anónima en cualquier momento mediante un código QR o un enlace. De este modo, también se podrá proporcionar información adicional sobre los hechos de forma anónima.

- **Confidencial:** las personas denunciantes pueden proporcionar datos de contacto, por ejemplo, su dirección de correo electrónico, y se les mantendrá informadas sobre el estado de la tramitación de su denuncia. La persona encargada de tramitar la denuncia en la empresa puede plantear preguntas a COMPLIANCE.ONE sobre los hechos, lo que facilita y agiliza la investigación del caso. En el caso de una denuncia confidencial, los datos de contacto y la información sobre la identidad de la persona que realiza la denuncia serán procesados exclusivamente por el proveedor del sistema de denuncia de irregularidades COMPLIANCE.ONE y no se transmitirán a la persona encargada de tramitar la denuncia en la empresa. Esto se ha acordado claramente por contrato con COMPLIANCE.ONE y COMPLIANCE.ONE no podrá transmitir esta información a la empresa. COMPLIANCE.ONE actúa como nivel de anonimización entre las personas que denuncian y las que tramitan las denuncias en la empresa.
- **Transparente:** en el caso de una denuncia transparente, los datos de contacto o la información sobre la identidad de la persona denunciante serán transmitidos por el proveedor del sistema de denuncia de irregularidades COMPLIANCE.ONE a los responsables de tramitar la denuncia en la empresa, lo que permitirá una comunicación directa entre la persona denunciante y los responsables de tramitar la denuncia en la empresa.

## **2.2 Denuncias externas a las autoridades competentes**

En caso de posible conducta indebida, también puede ponerse en contacto con las autoridades competentes.

## **2.3 Denuncias anónimas**

La empresa también investigará las denuncias anónimas, incluso si no existe ninguna obligación legal de hacerlo.

La empresa desaconseja expresamente realizar denuncias anónimas, ya que puede resultar más difícil o imposible llevar a cabo una investigación adecuada si no se puede obtener más información complementaria sobre los hechos en cuestión por parte de las personas denunciantes. En el caso de las denuncias anónimas, también puede resultar más difícil determinar si una denuncia es creíble y plausible.

Sin embargo, si se utiliza nuestro sistema de denuncia de irregularidades COMPLIANCE.ONE, existe la posibilidad de proporcionar información confidencial sin que se revele la identidad de la persona denunciante a los responsables de tramitar las denuncias en la empresa, ya que, en el caso de una denuncia confidencial, la identidad de quien la presenta solo es conocida por el proveedor del sistema de denuncia de irregularidades COMPLIANCE.ONE, y COMPLIANCE.ONE no revelará ni podrá revelar la identidad de la persona denunciante a la empresa. De este modo, una denuncia confidencial a través

de COMPLIANCE.ONE combina las ventajas del anonimato con la posibilidad de comunicación entre el denunciante y la empresa.

## **2.4 Denuncias telefónicas y mediante reuniones personales**

Las denuncias telefónicas o las denuncias realizadas mediante una conversación personal se grabarán con el consentimiento de la persona que las realiza o se levantará acta de la conversación. A continuación, se pondrá a disposición de la persona denunciante el acta de la conversación para que la revise y corrija, y confirme la veracidad de lo escrito mediante su firma.

## **3. ¿Quién puede denunciar una posible conducta indebida?**

Tienen derecho a presentar una denuncia todos los empleados actuales y antiguos de nuestra empresa, así como todos los candidatos, socios comerciales, proveedores, prestadores de servicios y clientes, accionistas, representantes comerciales, intermediarios y todas las demás partes interesadas relevantes que tengan conocimiento de una conducta indebida en la empresa.

## **4. ¿Qué se puede y se debe denunciar?**

### **4.1 Reclamaciones generales**

Se pueden y se deben denunciar todas las irregularidades en la empresa, cualquier conducta indebida de los empleados, todas las posibles infracciones de la legislación vigente o de las directrices de la empresa, etc., incluidas las sospechas que se tengan al respecto. Esto incluye, en particular, los siguientes ámbitos, sin limitarse a ellos:

- Fraude y conducta indebida en relación con la contabilidad o los controles contables internos
- Corrupción
- Soborno y cohecho
- Delitos bancarios y financieros
- Delitos contables
- Blanqueo de capitales
- Financiación de actividades terroristas
- Operaciones con información privilegiada prohibidas

- Infracciones de la legislación antimonopolio
- Infracciones de la legislación de competencia
- Infracciones de la legislación de protección de datos
- Revelación de secretos
- Incumplimiento de las obligaciones de confidencialidad
- Falsificación de contratos, informes o registros
- Uso indebido de bienes de la empresa, robo o malversación
- Riesgos medioambientales, peligros públicos, riesgos para la salud o la seguridad de nuestro personal empleado y casos similares
- Acoso, en particular acoso sexual
- Trabajo infantil y trabajo forzoso
- Seguridad de la información
- Riesgos relacionados con los derechos humanos o el medio ambiente derivados de las actividades económicas de una empresa en su propio ámbito de negocio o de un proveedor directo

Se pueden y se deben denunciar las infracciones o las sospechas de infracciones de cualquier miembro del personal, incluidos los órganos y directivos de la empresa. Lo mismo se aplica cuando un tercero realiza una acción dirigida contra nuestra empresa (por ejemplo, intentos de soborno por parte de proveedores de servicios y suministradores).

## 4.2 Sospecha fundada

Se deben denunciar todos los casos en los que existan sospechas fundadas de que se ha producido un incidente relevante según esta directriz. No en todos los casos será evidente para la persona que denuncia si una determinada acción o comportamiento constituye una irregularidad o una infracción de la legislación o las directrices de la empresa. La persona denunciante debe examinar cuidadosamente esta cuestión antes de presentar su denuncia. Si la persona denunciante no está segura de si se trata de una irregularidad en la que la empresa debe intervenir, es mejor informar de una denuncia de más que silenciar una irregularidad. En caso de duda, el/la posible denunciante puede comentar el caso o su sospecha de forma abstracta con su superior sin mencionar nombres y acordar si se trata de un caso relevante que debe denunciarse.

## 4.3 Concreción y detalles

Las denuncias deben ser lo más concretas posible. La persona denunciante debe proporcionar información lo más detallada posible sobre los hechos denunciados, de modo que el responsable del caso pueda evaluar correctamente la situación. En este contexto, se deben indicar los antecedentes, el desarrollo de los hechos y el motivo de la denuncia, así como los nombres, datos, lugares y demás información. Si se dispone de ellos, se deben presentar documentos probatorios. Las experiencias personales, los posibles prejuicios o las opiniones subjetivas deben identificarse como tales. La persona denunciante no está obligada, en principio, a realizar sus propias investigaciones, excepto si está obligada a ello por su contrato de trabajo.

## 4.4 Buena fe o abuso del sistema de denuncia de irregularidades

Las denuncias deben realizarse de buena fe. Si la investigación de la denuncia revela, por ejemplo, que no existe una sospecha fundada o que los hechos no son suficientes para corroborar una sospecha, las personas que hayan presentado una denuncia de buena fe no tendrán que temer medidas disciplinarias. El caso es diferente para aquellas personas que abusan deliberadamente del sistema de denuncia de irregularidades para realizar denuncias falsas. Estas personas deben contar con que se les impondrán medidas disciplinarias. Asimismo, cualquier interferencia en el sistema de denuncia de irregularidades, por ejemplo, mediante manipulación, encubrimiento o incumplimiento de los acuerdos de confidencialidad, puede dar lugar a medidas disciplinarias. Las medidas que se pueden tomar incluyen, por ejemplo, advertencias o despidos. Además, esto puede acarrear consecuencias civiles o penales.

## 4.5 Obligación de denunciar

Si un empleado tiene motivos para sospechar que un hecho relacionado con la empresa constituye un delito o puede causar graves daños a la empresa o a terceros, tiene la obligación de informar al respecto. Esta obligación de informar no se aplica si la empresa ya tiene conocimiento de los hechos o si, según el Código de Procedimiento Penal, no existe el derecho de negarse a declarar.

# 5. ¿Qué ocurre tras una denuncia? ¿Cómo se tramitan las denuncias?

## 5.1 Confirmación de recepción

Las personas que denuncien recibirán una confirmación de recepción en un plazo de siete días tras la recepción de su denuncia, siempre que esta no se haya presentado de

forma anónima. Al utilizar nuestro sistema de denuncia de irregularidades COMPLIANCE.ONE, incluso en el caso de una denuncia anónima, se puede consultar la confirmación de recepción y el estado de la tramitación a través del código QR o del enlace a la denuncia correspondiente.

## **5.2 Tramitación de la denuncia**

Todas las denuncias se tratarán de forma confidencial y teniendo en cuenta las leyes vigentes en materia de protección de datos..

Para tramitar las denuncias, la empresa ha designado a un responsable imparcial del sistema de denuncias y a un suplente.

Tras recibir una denuncia, la persona responsable del sistema de denuncias realiza una primera comprobación de la verosimilitud y relevancia de la misma. Si la persona responsable del sistema de denuncias considera que se deben realizar más investigaciones, lo documentará y remitirá la información al departamento o departamentos responsables de la investigación en la empresa. A continuación, este o estos departamentos llevarán a cabo las investigaciones internas pertinentes. El nombre de la persona denunciante solo se comunicará y revelará dentro de la empresa dicha persona ha dado su consentimiento expreso para ello.

Todo el personal está obligado a colaborar con el departamento responsable de la investigación en sus indagaciones y a cooperar de buena fe en el esclarecimiento de las sospechas. Están obligados a mantener la confidencialidad. La información recopilada se documenta, y solo se recogen y procesan los datos necesarios.

La investigación se llevará a cabo lo más rápidamente posible, dentro de unos plazos razonables.

El órgano o los órganos responsables de las investigaciones internas mantendrán informada a la persona responsable del sistema de denuncias sobre el progreso de las investigaciones. La persona responsable del sistema de denuncias informará a quien haya presentado la denuncia sobre el desarrollo del procedimiento y, en un plazo razonable, a más tardar tres meses después de la recepción de la denuncia, le comunicará el estado de tramitación o las medidas adoptadas en relación con la denuncia.

## **5.3 Conclusión de las investigaciones y adopción de medidas**

Una vez concluida la investigación, el órgano o los órganos responsables de las investigaciones internas informarán a las personas con poder de decisión, siempre que la información resulte ser cierta y relevante.

Las personas con poder de decisión son aquellas que, dentro de la empresa, tienen la capacidad de actuar para subsanar, perseguir, sancionar, etc., las irregularidades. Por regla general, será la dirección. Las personas con poder de decisión deciden entonces, basándose en los hechos determinados, las medidas necesarias en interés de la empresa.

Si los resultados de la investigación lo justifican, se informará a las autoridades competentes y se les transmitirán los datos pertinentes. Si una denuncia resulta ser falsa o no puede demostrarse suficientemente con hechos, se documentará en consecuencia y se archivará el procedimiento de inmediato. El personal empleado afectado no sufrirá ninguna consecuencia, en particular, el incidente no se documentará en su expediente personal.

Por lo demás, la empresa se esforzará por utilizar los resultados y las propuestas de cada investigación de tal manera que, en la medida en que lo permitan las circunstancias, se puedan corregir las conductas indebidas.

## **5.4 Reclamación sobre la forma en que se ha tramitado la denuncia**

La empresa considera muy importante que todas las denuncias se tramiten y evalúen de forma exhaustiva y que se traten siempre de manera justa y adecuada. Si las personas que han presentado una denuncia no están satisfechas con la forma en que se ha tramitado, pueden dirigirse a su superior o directamente a la dirección (dependiendo de quién haya participado en la tramitación).

# **6. ¿Cómo se protege a las personas denunciantes?**

## **6.1 Confidencialidad y discreción**

La protección de las personas denunciantes se garantiza mediante el tratamiento confidencial de su identidad. La confidencialidad también se aplica a cualquier otra información que permita deducir, directa o indirectamente, la identidad quien realiza la denuncia.

Por norma general, no se revelará el nombre de las personas denunciantes, salvo que la persona denunciante autorice la revelación de su identidad o si existe una obligación legal al respecto.

Antes de revelar su identidad, se debe informar a las personas denunciantes, salvo que dicha información ponga en peligro las investigaciones correspondientes. Lo mismo que se aplica a la confidencialidad con respecto a las personas denunciantes rige también para quienes hayan colaborado en la investigación de una sospecha.

## **6.2 Protección contra represalias**

Toda persona que denuncie de buena fe o colabore en la investigación de una sospecha no podrá ser objeto de medidas discriminatorias ni represalias, ni de intentos de medidas discriminatorias ni represalias, por haber denunciado o colaborado, lo que incluye, en particular, las siguientes medidas discriminatorias y represalias:

- Suspensión, despido o medidas similares

- Descenso de categoría o denegación de un ascenso
- Traslado de funciones, cambio del lugar de trabajo, reducción salarial, cambio del horario laboral
- Denegación de la participación en actividades de formación continua
- Evaluación negativa del rendimiento o expedición de un certificado de trabajo desfavorable
- Medida disciplinaria, amonestación u otra sanción, incluidas sanciones económicas
- Coacción, intimidación, acoso o exclusión
- Discriminación, trato desfavorable o desigual
- Denegación de conversión de un contrato de trabajo temporal en un contrato indefinido en los casos en los que la persona empleada podía esperar legítimamente que se le ofreciera un contrato indefinido
- Denegación de renovación o rescisión anticipada de un contrato de trabajo temporal
- Daños (incluido el daño a la reputación), especialmente en las redes sociales, o pérdidas económicas (incluida la pérdida de pedidos o ingresos)
- Inclusión de la persona denunciante en una «lista negra» en virtud de un acuerdo informal o formal específico del sector o la industria, con la consecuencia de que la persona denunciante ya no podrá encontrar empleo en dicho sector o industria
- Rescisión anticipada o anulación de un contrato sobre bienes o servicios
- Retirada de una licencia o autorización
- Derivaciones psiquiátricas o médicas

Se podrá aplicar una excepción si la persona está involucrada en el incidente que se está investigando. Las personas denunciantes que estén involucradas en este tipo de casos y que colaboren en la investigación pueden recibir un trato más indulgente. Si una persona denunciante o que colabora en la investigación de una sospecha considera que está siendo o ha sido objeto de represalias por ello, deberá comunicarlo a su superior jerárquico, siempre que este no esté involucrado en las posibles represalias. Se presume que una persona que haya denunciado o colaborado en la investigación de una sospecha y haya sufrido represalias, ha sufrido dichas represalias como consecuencia de la denuncia o la colaboración. Corresponde a la persona que ha tomado la medida discriminatoria demostrar que dicha medida se basaba en motivos suficientemente justificados y que no constituye una represalia por la denuncia o la colaboración.

La empresa no tolerará ningún tipo de perjuicio, discriminación, acoso o similar hacia quienes denuncien un hecho o colaboren en la investigación de una denuncia. La empresa examinará las circunstancias de cada caso y podrá adoptar medidas temporales o permanentes para proteger a la persona denunciante o a las personas que hayan colaborado y salvaguardar los intereses de la empresa. Cualquier persona

empleada o superior que despida, degrade, acose o discrimine, o cualquier otra acción similar, a un denunciante o a personas que colaboren en la investigación de una sospecha correspondiente, debido a la denuncia o a la colaboración, deberá enfrentarse a medidas disciplinarias que, en casos extremos, pueden conducir al despido.

La protección contra represalias incluye también a terceros relacionados con un denunciante que puedan sufrir represalias en un contexto profesional, como por ejemplo compañeros de trabajo o familiares del denunciante, personas jurídicas que sean propiedad de un denunciante o para las que trabaje el denunciante o con las que el denunciante esté relacionado de otro modo en un contexto profesional.

## 7. ¿Cómo se protege a las personas denunciadas?

### 7.1 Información a la persona denunciada

Toda persona afectada por una denuncia será informada a su debido tiempo y teniendo en cuenta las disposiciones legales en materia de protección de datos sobre las sospechas que pesan sobre ella, siempre que dicha notificación no dificulte considerablemente el desarrollo del procedimiento para determinar los hechos. La notificación se realizará, a más tardar, una vez concluida la investigación. La notificación suele contener la siguiente información:

- los detalles de la denuncia presentada;
- los fines del tratamiento;
- la base jurídica para el tratamiento, así como los intereses legítimos de la empresa que justifican el tratamiento;
- las categorías de datos personales que se tratan;
- los departamentos que están informados sobre la denuncia, así como las personas autorizadas para acceder a los datos;
- los destinatarios o categorías de destinatarios;
- la intención de transferir los datos a un destinatario con sede en un tercer país inseguro, así como la base jurídica para la transferencia;
- información sobre la identidad de la persona denunciante o la fuente, siempre que esta haya dado su consentimiento para revelar su identidad o que sea necesario para salvaguardar los intereses de la persona afectada;
- la duración del almacenamiento de los datos o los criterios para determinar la duración;
- los derechos de la persona afectada a obtener información, rectificación, bloqueo o eliminación, así como cualquier derecho de oposición;

- derecho a presentar reclamaciones ante la autoridad supervisora.

## **7.2 Derecho a expresar su opinión**

Antes de que se alcancen conclusiones al final del procedimiento descrito anteriormente, en las que se mencione el nombre de la persona afectada, el órgano responsable de la investigación interna deberá oír a dicha persona. Si por razones objetivas no es posible celebrar una audiencia, el órgano responsable invitará a la persona afectada a formular sus argumentos por escrito.

## **7.3 Derecho a la supresión de los datos**

Si la sospecha expresada en la denuncia no se confirma, la persona afectada tiene derecho a que se supriman los datos que la empresa haya almacenado en relación con este asunto.

## **7.4 Derecho a presentar una reclamación ante el comité de empresa**

La persona denunciada puede ejercer su derecho de recurso según los artículos 84 y 85 de la Ley alemana de participación de los trabajadores en la empresa (BetrVG) y recurrir al comité de empresa.

# **8. Protección de datos**

---

## **8.1 Conformidad legal y base jurídica**

Los datos personales facilitados por las personas denunciantes o recopilados en el marco de las investigaciones internas se tratarán de conformidad con las disposiciones legales en materia de protección de datos.

Los datos recopilados se utilizarán exclusivamente para los fines descritos en la presente directriz. El suministro de los datos se realiza, en particular, para garantizar el cumplimiento de las obligaciones legales de la empresa y el cumplimiento normativo en la misma. El tratamiento de los datos se realiza con arreglo al artículo 26, apartado 1, de la Ley federal alemana de protección de datos (BDSG) para el cumplimiento de las obligaciones contractuales laborales o con arreglo a los intereses legítimos predominantes de la empresa, de conformidad con el artículo 6, apartado 1, letra f), del RGPD. Estos intereses legítimos son garantizar el cumplimiento normativo en la empresa, en particular la detección y el esclarecimiento de irregularidades en la empresa, comportamientos perjudiciales para la empresa, delitos económicos, etc., así como la protección de los empleados, socios comerciales, clientes y otras partes interesadas.

## **8.2 Información y datos**

Al recopilar los datos, se comunicará a las personas denunciantes la información necesaria sobre el tratamiento de datos y la protección de datos.

Todas las personas cuyos datos sean tratados por la empresa en el marco del procedimiento (por ejemplo, denunciantes, personas denunciadas o personas que participen en la investigación) tienen derecho, de conformidad con el artículo 15 del RGPD, a obtener de la empresa información sobre los datos que esta tiene almacenados sobre ellas y otra información, como los fines del tratamiento o los destinatarios de los datos.

## **8.3 Almacenamiento y supresión**

Las pruebas no se conservarán más tiempo del necesario y razonable para cumplir los requisitos establecidos en la presente directriz o los plazos legales de conservación. La supresión de los datos recopilados se lleva a cabo, por regla general, en un plazo de dos meses tras la finalización de las investigaciones internas. Si, como consecuencia de una conducta indebida según lo dispuesto en la presente directriz o de un uso indebido del sistema de denuncia de irregularidades, se inicia un procedimiento penal, disciplinario o civil, el plazo de conservación de los datos podrá prolongarse hasta que el procedimiento correspondiente haya concluido con fuerza de cosa juzgada. Los datos personales que no sean relevantes para el tratamiento de una denuncia específica no se recopilarán o se suprimirán inmediatamente si se han recopilado de forma involuntaria.

## **8.4 Medidas técnicas y organizativas**

Los datos recopilados y tratados a raíz de una denuncia se almacenan por separado del resto de datos tratados en la empresa. Mediante los sistemas de autorización correspondientes y las medidas técnicas y organizativas adecuadas, se garantiza que solo las personas responsables tengan acceso a estos datos.

## **8.5 Transferencia a terceros países**

El tratamiento de los datos se realiza exclusivamente dentro de la UE o del EEE. Solo en casos fuera de Europa puede ser necesaria la transferencia a terceros países no seguros. En este caso, se aplicarán las garantías adecuadas de conformidad con el art. 46 y siguientes del RGPD.

## **8.6 Derechos de los interesados**

Todas las personas cuyos datos sean tratados por la empresa en el marco del procedimiento tienen derecho a rectificar sus datos inexactos, a completarlos, a solicitar su bloqueo o supresión, siempre que se cumplan los requisitos establecidos en el artículo 16 y siguientes del RGPD. Una solicitud de supresión está justificada, por ejemplo, si los datos se han tratado de forma ilícita o si ya no son necesarios para los fines para los que fueron recogidos.

## **8.7 Derecho de oposición**

Si los datos se tratan sobre la base de los intereses legítimos de la empresa, la persona afectada por dicho tratamiento puede oponerse en cualquier momento al tratamiento de sus datos por parte de la empresa por motivos relacionados con su situación particular. A continuación, la empresa deberá demostrar que existen motivos legítimos imperiosos que justifican el tratamiento o dejar de tratar los datos. Durante el periodo de revisión, los datos quedarán bloqueados para estos fines.

## **8.8 Delegado de protección de datos**

Las personas que participan en el procedimiento, incluidos los propios denunciantes, pueden ponerse en contacto en cualquier momento con el delegado de protección de datos de la empresa o con el organismo de denuncias para que se compruebe si se han respetado los derechos existentes en virtud de las disposiciones aplicables pertinentes.

## **8.9 Derecho de reclamación ante la autoridad de control de protección de datos**

Si una persona afectada considera que la empresa no trata los datos de conformidad con la legislación vigente en materia de protección de datos, puede presentar una reclamación ante la autoridad de control competente en materia de protección de datos.

# **9. Consecuencias en caso de incumplimiento**

El incumplimiento de esta directriz puede dar lugar a medidas disciplinarias, incluido el despido inmediato, o, en el caso de los trabajadores autónomos, la rescisión inmediata de la colaboración. También se pueden aplicar sanciones penales y civiles, como el pago de una indemnización por daños y perjuicios.

30.03.2023