



POLÍTICA DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN

NG-CTO-016

LALIGA

HAZ LO CORRECTO.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN Y OBJETO	4
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
2.1. Alcance Subjetivo	
2.2. Alcance Objetivo	
3. PRINCIPIOS DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN DE LALIGA	6
4. DERECHOS Y GARANTÍAS DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN DE LALIGA	7
5. MEDIOS PARA LA PRESENTACIÓN DE COMUNICACIONES	7
6. INTERPRETACIÓN Y CONSULTAS	8
7. INCUMPLIMIENTOS	8
8. ENTRADA EN VIGOR	8

1. INTRODUCCIÓN Y OBJETO

La presente Política pretende recoger los principios rectores y las garantías que presiden el funcionamiento y gestión del **Sistema Interno de Información implantado en la Organización LALIGA**, el cual se encuentra regulado en el "Manual de funcionamiento del Sistema Interno de Información".

Para ello, la Organización LALIGA cuenta con un procedimiento de comunicación (de forma identificada o anónima) por el que informar de cualquier conducta o comportamiento irregular¹, que se pudiera haber cometido en el seno de nuestra Organización o en las relaciones profesionales que ésta mantenga en el pasado, en el presente o que se pueda producir en el futuro (en adelante, las "Comunicaciones" o "Comunicación").

El Sistema Interno de Información (en adelante, "Sistema" o "Sistema Interno de Información") de la Organización está integrado por diversos canales para contemplar la distinta tipología de la infracción y/o eventual colectivo informante.

Este Sistema garantiza la recepción segura y tramitación efectiva de todas las Comunicaciones sobre potenciales infracciones y el cumplimiento de las exigencias de la normativa aplicable.

A los efectos de este documento, se entiende por "Organización LALIGA" u "Organización", la Liga Nacional de Fútbol Profesional y aquellas otras entidades mayoritaria o íntegramente participadas por ésta, con independencia de su ubicación geográfica, así como la Fundación LALIGA.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

2.1. ALCANCE SUBJETIVO

La presente Política aplica, entre otros, a las siguientes personas con independencia de que su relación con la Organización se encuentre en proceso de negociación precontractual, actualmente en vigor o ya finalizada:

- /// Todos los profesionales de la Organización LALIGA, entendiendo por "profesionales", cualesquiera personas físicas que desarrollen su actividad profesional en el ámbito de la Organización LALIGA, cualesquiera que sean la modalidad de su vinculación contractual – laboral, de prestación de servicios u otra– con la entidad de que se trate, su ubicación geográfica, el lugar de prestación de sus servicios y su posición jerárquica.
- /// Candidatos en proceso de selección, voluntarios, becarios y trabajadores en períodos de formación.
- /// Todos los miembros de los órganos de gobierno de la Organización LALIGA, entendiendo por tales los miembros de los órganos de la Liga Nacional de Fútbol Profesional y los miembros de los órganos de administración del resto de entidades pertenecientes a la Organización LALIGA, así como sus representantes personas físicas cuando aquellos sean personas jurídicas, independientemente de la modalidad de la vinculación contractual u orgánica, la ubicación geográfica, el lugar de prestación de sus servicios y la posición jerárquica que ocupen. En el caso de Clubes/SADs afiliados, la aplicabilidad del presente documento se extiende igualmente a los profesionales de dichas entidades.
- /// Actores que intervienen en la competición.
- /// Accionistas de entidades participadas minoritariamente por la Organización.
- /// Antiguos profesionales de la Organización, aun cuando la relación laboral o estatutaria ya haya finalizado.

¹ Se entiende que son comportamientos irregulares no sólo aquellos que trasgredan la buena fe o la legislación vigente, sino también los que vulneren políticas corporativas que impliquen un incumplimiento de los deberes laborales o contractuales.

- /// Cualquier tercero (persona jurídica o autónomo) que tenga una relación profesional con la Organización, entendiendo como tal entre otros a prestadores de servicios, clientes y/o colaboradores.
- /// Cualquier persona física o jurídica vinculada o relacionada con el informante que pudiesen verse afectadas por la Comunicación, incluyendo a compañeros de trabajo y familiares. Los representantes legales de las personas trabajadoras en el ejercicio de sus funciones de asesoramiento y apoyo al informante.
- /// Del mismo modo, cualquier otra persona que tenga conocimiento o sospecha de cualesquiera irregularidades de las contempladas en el apartado, siempre que la Comunicación se relacione con alguna de las materias descritas en el siguiente punto (Alcance Objetivo).

2.2. ALCANCE OBJETIVO

A. Infracciones contempladas dentro del artículo 2 de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción:

- /// Hechos o conductas que puedan tener trascendencia penal.
- /// Infracciones administrativas graves o muy graves.
- /// Infracciones de Derecho laboral en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- /// Infracciones del Derecho de la Unión Europea incluidas en el ámbito material de aplicación 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, y la Ley española de transposición.

Con independencia de que sea posible presentar a través del Sistema comunicaciones, consultas o sugerencias sobre otras cuestiones distintas a las anteriores, se hace constar que únicamente quedarán amparadas bajo las medidas de protección que se establecen en la Ley 2/2023, de 20 de febrero las Comunicaciones que versen sobre las materias recogidas en los párrafos anteriores.

B. Cualesquiera otros incumplimientos o vulneraciones en materia de cumplimiento ético o relativo a normas internas de la Organización. Entre otros:

- /// Infracciones de los valores, principios y conductas establecidas en el Código Ético de la Organización LALIGA.
- /// Incumplimientos del resto de normativa interna, procesos o protocolos de la Organización LALIGA.

Quedan fuera del ámbito de aplicación de esta Política, aquellas Comunicaciones que versen sobre cuestiones de **naturaleza interpersonal**² que no supongan un incumplimiento y/o que formen parte del ámbito estrictamente personal y privado entre las personas involucradas. Asimismo, se excluye toda Comunicación sobre informaciones ya disponibles públicamente, o que constituyan meros rumores.

² De conformidad con la jurisprudencia laboral, se entiende por "conflicto interpersonal" cualquier situación de contradicción o desavenencia entre los intereses de dos o más personas que trasciende a la relación laboral.

3. PRINCIPIOS DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN DE LALIGA

Los principios básicos de actuación sobre los que se fundamenta esta Política son los que se detallan a continuación:

1. **Cumplimiento normativo:** La legalidad y la ética son pilares integrantes del Sistema. Por ello, las Comunicaciones serán tramitadas de manera íntegra y profesional, y en cumplimiento de la legislación vigente, la normativa interna de aplicación y, en especial, de la normativa en materia de protección de datos.
2. **Independencia e imparcialidad:** El Sistema garantizará una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos.
3. **Protección frente a represalias:** Se velará por la adecuada prevención y protección frente a cualquier tipo de represalia por la Comunicación de buena fe de irregularidades a través del Sistema Interno de Información.
4. **Transparencia y accesibilidad:** Se velará por que la información sobre el Sistema y su regulación sea transmitida de forma clara y comprensible, así como la publicidad y accesibilidad del Sistema.
5. **Trazabilidad y seguridad:** El Sistema integrará todas las medidas que resulten necesarias para garantizar la integridad, seguimiento y seguridad de la información.
6. **Confidencialidad y anonimato:** El Sistema garantizará el anonimato y en todo caso la máxima confidencialidad de la identidad del informante, de la información comunicada y de las actuaciones que se desarrollen en la gestión y tramitación de esta. Asimismo, el Sistema permitirá la presentación de Comunicaciones anónimas.
7. **Sigilo:** El Sistema promoverá que las personas implicadas en la tramitación e investigación de las Comunicaciones actúen con la máxima discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo o función.
8. **Diligencia y celeridad:** El Sistema garantizará que la investigación y resolución sobre los hechos denunciados se tramiten con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de tal forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
9. **Buena fe:** El Sistema velará por que la información comunicada sea honesta, íntegra y veraz, sin perjuicio de las inexactitudes u omisiones que pueda cometer de manera involuntaria el informante.
10. **Respeto y protección a las personas:** El Sistema asegurará la adopción de las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas.
11. **Respeto a los derechos fundamentales:** El Sistema garantiza el derecho de información, derecho de defensa, derecho de contradicción, derecho a la presunción de inocencia y derecho al honor de todas las personas que se vean involucradas por la Comunicación o información recibida. Asimismo, estas personas tienen derecho a ser oídos en cualquier momento, en la forma en la que se considere adecuado para garantizar el buen fin de la investigación.

4. DERECHOS Y GARANTÍAS DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN DE LALIGA

Los derechos y garantías sobre los que se sustenta la Política del Sistema Interno de Información de la Organización LALIGA, tanto para el informante como para el afectado por la información, son los que se detallan a continuación:

1. Decidir si se desea formular la Comunicación de forma anónima o no anónima; en este segundo caso se garantizará un tratamiento profesional y confidencial de las Comunicaciones que se realicen a través del Sistema Interno de Información, preservando la indemnidad, en la medida en la que sea posible, de los informantes que, de buena fe, hagan uso del mismo, así como de aquellas personas relacionadas con éstos o que les asistan.
2. Formular la Comunicación verbalmente o por escrito, a requerimiento del propio informante.
3. Ofrecer al informante la oportunidad de comprobar, rectificar y aceptar el contenido y/o transcripción de la Comunicación, en el caso de aquellas que sean verbales.
4. Conocer el estado de la tramitación de su Comunicación y los resultados de la eventual investigación que se pudiera haber llevado a cabo.
5. Indicar un domicilio, correo electrónico o lugar seguro donde recibir las comunicaciones con los gestores del Sistema.
6. Renunciar, en su caso, al derecho a recibir Comunicaciones de los gestores del Sistema cuando no se ponga en conocimiento ningún medio o mecanismos para recibir notificaciones.
7. Ejercer los derechos que le confiere la legislación de protección de datos de carácter personal.

Y todo ello bajo el más absoluto respeto a la Ley y a los valores éticos y profesionales del Código Ético de la Organización y del resto de normativa interna aplicable.

5. MEDIOS PARA LA PRESENTACIÓN DE COMUNICACIONES

A continuación se describen los canales integrantes del Sistema Interno de la Información del que se ha dotado la Organización y el alcance de los mismos:

- A. **Canal Ético:** Canal interno disponible para los profesionales de la Organización con el objeto de poder comunicar (de forma verbal o escrita) cualquier comportamiento irregular en el seno de la misma, incluidos aquellos comportamientos de acoso sexual o por razón sexo en el entorno profesional.
- B. **Canal de Integridad:** Canal habilitado con el fin de que se puedan comunicar (de forma verbal o escrita) conductas o comportamientos irregulares³ de los que tengan conocimiento, en relación con la integridad de sus competiciones deportivas, la protección a la infancia⁴ sobre aquellos menores que participen en actividades organizadas por la Organización LALIGA o en las que esta colabora, así como cualquier otra conducta irregular. Dicho canal se encuentra ubicado en la página web corporativa de la Organización LALIGA, en una sección separada y fácilmente identificable para cualquier tercero, siguiendo la siguiente ruta de acceso: "LALIGA Institucional" -> "Guías, Manuales y Canales".

³ En el Canal de Integridad se entiende como conducta o comportamiento irregular no sólo aquellos que trasgredan la buena fe o la legislación vigente o vulneren políticas corporativas que impliquen un incumplimiento de los deberes laborales o contractuales, sino también los que menoscaben la integridad y la ética en el deporte y/o la protección a la infancia.

⁴ En virtud de las disposiciones establecidas en la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y adolescencia frente a la violencia.

LALIGA

- C. **Canal LALIGA VS:** Canal habilitado para que cualquier persona pueda comunicar acciones racistas, violentas, xenófobas o intolerantes en el deporte tanto dentro como fuera de los recintos deportivos. Este canal también se encuentra habilitado en la página web corporativa de la Organización LALIGA, siguiendo la ruta de acceso: "LALIGA Institucional"->" Guías, Manuales y Canales".
- D. **Comunicación verbal u otra Comunicación escrita:** Al margen de los canales anteriormente descritos, las personas incluidas en el ámbito de aplicación de la presente Política podrán igualmente comunicar cualquier conducta o comportamiento irregular, por escrito o de modo verbal, anónimamente o no, de modo enunciativo pero no limitativo, ante el Órgano de Cumplimiento de LALIGA, Dirección de Integridad y Seguridad, el Delegado de Protección de la Infancia, el Departamento de Gestión de Personas, o ante otros órganos y personas de la Organización (por ejemplo: cualquiera de los miembros de la representación de los trabajadores formalmente constituida), que informarán inmediatamente al Órgano de Cumplimiento a través de los mecanismos habilitados a tal efecto, según el caso particular y la tipología de presunta infracción que se quiera comunicar.

De modo complementario a los medios anteriormente descritos que forman parte del Sistema Interno de Información, la Organización se reserva la posibilidad de disponer de otros canales que podrían estar fuera del alcance del referido Sistema y que serán objeto de la oportuna regulación separada e interna que corresponda.

Adicionalmente, se hace constar que los informantes también pueden recurrir a los canales externos de información que oportunamente se constituyan por las autoridades competentes.

6. INTERPRETACIÓN Y CONSULTAS

La función de responsable del Sistema Interno de Información de la Organización LALIGA ha sido asignada al **Órgano de Cumplimiento**, el cual dispone estatutariamente de poderes autónomos de iniciativa y control.

Cualquier duda que pudiera surgir sobre la interpretación o aplicación de esta Política deberá consultarse con el Órgano de Cumplimiento (cumplimiento@laliga.es), quien fomentará la difusión, conocimiento y cumplimiento de esta norma.

7. INCUMPLIMIENTOS

Cualquier incumplimiento de esta Política podrá ser objeto de sanción conforme al régimen disciplinario, contractual, estatutario u orgánico que resulte legalmente aplicable, en su caso.

Adicionalmente, con arreglo a lo dispuesto en la normativa aplicable, el incumplimiento de la Política y de la normativa aplicable podrá eventualmente derivar en responsabilidad, para el sujeto infractor, persona física y/o jurídica. Las infracciones legalmente previstas (muy graves, graves y leves) podrían conllevar la imposición de multas económicas, que podrían ir acompañadas de amonestaciones públicas, prohibición de obtener subvenciones u otros beneficios fiscales, prohibición para contratar con el sector público o publicación de las sanciones en el BOE en el caso de entidades jurídicas.

8. ENTRADA EN VIGOR

La presente Política y sus eventuales actualizaciones entrarán en vigor el día siguiente de su comunicación y estarán plenamente vigentes en tanto no se produzca ninguna nueva modificación.

 **HAZ LO CORRECTO.**

