

LEGAL NEWS

Impactos de la nueva Ley de Canal de Denuncias en el área laboral

Nueva 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.

1. Objetivo

Esta nueva ley supone la transposición al derecho español de la **Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión** (también conocida como **Directiva Whistleblower**). Entre otras, la Ley obliga a contar con canales internos de información, así como con canales externos con el fin de ofrecer a los ciudadanos una comunicación con una autoridad pública especializada (la Autoridad Independiente de Protección del Informante).

2. Ámbito de aplicación

El texto **obliga a las entidades tanto públicas como privadas que tengan contratadas 50 o más personas trabajadoras**, entre las que se incluyen a universidades, partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales o fundaciones con financiación pública a habilitar estos canales o sistemas internos para que se puedan denunciar malas prácticas de manera anónima. No obstante, las entidades que ya dispusieran de este podrán continuar utilizando el mismo siempre que cumplan con las previsiones de la Ley.

Así mismo establece **especificaciones concretas** en el marco de grupo de empresas en el que la sociedad dominante aprobará la política general relativa al Sistema interno de Información y defensa del informante garantizando así mismo, su aplicabilidad a las restantes empresas del grupo. De igual modo **aquellas personas jurídicas de ámbito privado que tengan entre 50 y 250 trabajador** podrán compartir el mismo sistema interno de información, así como los recursos destinados a la gestión y tramitación de las denuncias y comunicaciones.

3. Implantación de un sistema interno de información

Deberá crearse un sistema interno de información como cauce preferente para informar sobre acciones u omisiones que constituyan una posible infracción, siendo el órgano de administración de cada entidad el responsable de la implantación del Sistema Interno, previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras (RLT). También, deberá cumplir los siguientes requisitos:

- Permitir la comunicación de infracciones.
- Contar con un diseño, establecimiento y gestión segura, garantizando la confidencialidad de la identidad del informante y actuaciones que se lleven a cabo.
- Integrar los distintos canales internos de información que puedan establecerse en la entidad.
- Garantizar la efectividad en las comunicaciones realizadas.
- Este Sistema deberá ser independiente y diferenciado respecto de otros sistemas internos de información de otras entidades (sin perjuicio de lo establecido para grupos de empresas y personas jurídicas con 50-250 personas trabajadoras).
- Contar con un responsable del Sistema.
- Disponer de una política o estrategia que establezca los principios generales en materia de Sistemas internos de información y defensa del informante, así como que sea publicitado en el seno de la entidad.
- Disponer de un sistema de gestión de las informaciones recibidas.
- Establecimiento de las garantías necesarias para garantizar la protección del denunciante.



El responsable del Sistema Interno de Información se escogerá por el órgano de administración de cada entidad que deberá ser siempre una persona física, puesto que si se escogiera un órgano colegiado deberá igualmente delegar en uno de sus miembros las facultades de gestión y tramitación de expedientes en el Sistema. Una vez, designada la persona “Responsable del Sistema” deberá comunicarse este nombramiento, y en su caso su posterior cese (comunicando en este último caso las razones que lo han justificado) a la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I u órgano competente en la respectiva CCAA en el plazo de 10 días hábiles.

4. ¿Cómo se comunicarán las supuestas infracciones?

Podrá llevarse a cabo de forma anónima a través del Canal de interno de información, pudiendo comunicarse tanto por escrito a través de correo postal, así como cualquier medio habilitado al canal externo de informaciones de la Autoridad Independiente de Protección del Informante o verbalmente por teléfono o mediante un mensaje de voz.

- En el caso de que la comunicación se realice vía telefónica, deberá advertirse que dicha conversación será grabada (en un formato seguro, duradero y accesible) y deberá informarse expresamente sobre el tratamiento de los datos o en su caso, podrá realizarse por el personal responsable de tratarla, una transcripción completa y exacta de la conversación.
- En cualquier caso, a solicitud del informante podrá comunicarse a través de una reunión presencial dándose un plazo máximo de 7 días al efecto.



5. Procedimiento de gestión de las comunicaciones/informaciones

Deberá aprobarse por el órgano de administración de la entidad, y deberá disponer del contenido mínimo siguiente:

- Identificación del Canal interno de información.
- Información clara y comprensible sobre canales externos dirigidos por las Autoridades competentes, y en su caso organismos de la UE en la materia.
- Acuse de recibo de la comunicación del informante, con un plazo máximo de 7 días naturales siguientes a su recepción (excepto que se detecte peligro para el informante al realizarse).
- Determinación del plazo máximo para dar respuesta (que no podrá ser superior a 3 meses a contar desde la recepción de la comunicación, o en caso de que no se hubiera remitido acuse de recibo los 3 meses comenzaran a contar a partir del vencimiento del plazo de 7 días naturales para dar acuse de recibo) no obstante, en casos de especial complejidad estos 3 meses podrán prorrogarse por otros 3 adicionales.
- Previsión que contemple la posibilidad de mantener comunicación con el informante y si fuera necesario, solicitar información adicional..
- Establecimiento del derecho de la persona afectada que se le informe de acciones u omisiones que se le imputen y a trámite de audiencia.
- Garantía de confidencialidad.
- Respeto a la presunción de inocencia y honor de las personas afectadas.
- Protección de datos personales.
- Si los hechos pudieran ser indiciariamente constitutivos de delito deberán remitirse la información al Ministerio Fiscal con carácter inmediato.

6. Régimen sancionador

• Sanciones económicas

Si los infractores son personas físicas pueden ir de 1001 euros hasta los 300.000 euros.

Si los infractores son personas jurídicas, la sanción puede llegar hasta 1.000.000 euros.

• Otras medidas coercitivas

Tratándose de infracciones muy graves, la AAI podrá acordar medidas adicionales como amonestación pública, prohibición de obtener subvenciones o la prohibición de contratar con el sector público.

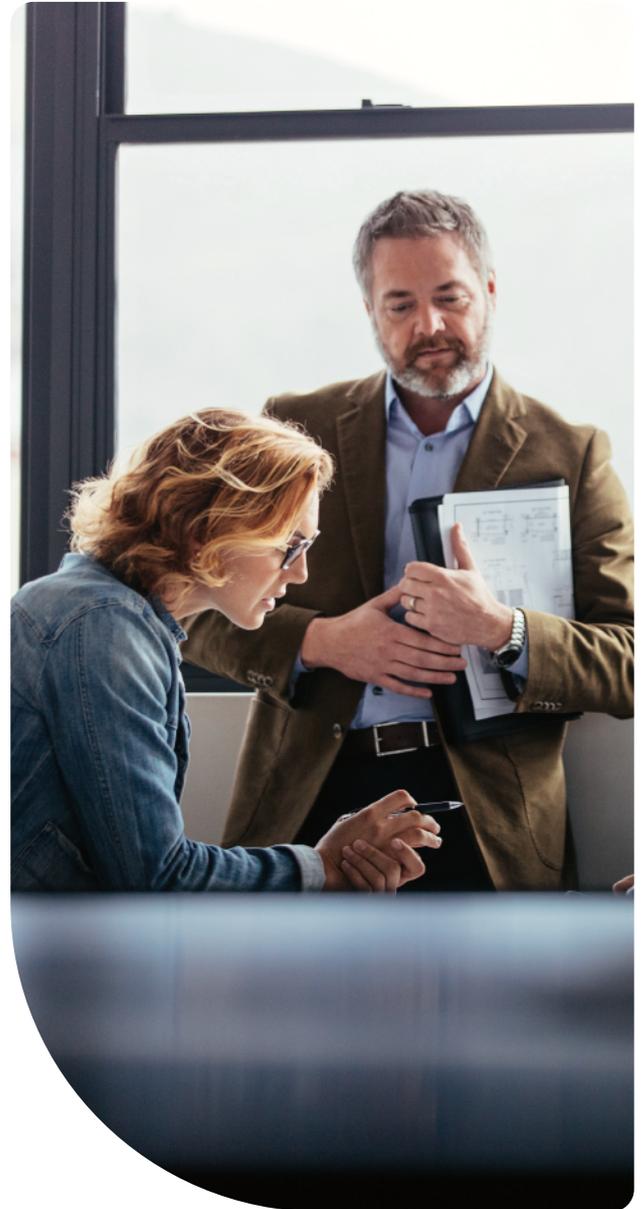


Se establece un **plazo de prescripción de las infracciones**: las muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2, y las leves a los 6 meses, cuyo diez a quo comenzará a partir del día en que la infracción fue cometida, pudiéndose interrumpir por la iniciación del procedimiento sancionador, reanudándose si el procedimiento permaneciera paralizado durante 3 meses por causa no imputable al infractor.

7. Serán competentes para imponer sanciones

- 1 Autoridad Independiente de Protección del informante y A.A.I:** respecto de infracciones cometidas en el ámbito del sector público. No obstante, subsidiariamente también serán competentes respecto del sector privado cuando no exista órgano competente a nivel de CCAA.
- 2 Órganos competentes de la CCAA:** Únicamente, respecto de infracciones cometidas en el ámbito del sector público autonómico y local del territorio de su correspondiente CCAA. Así mismo, si la normativa autonómica así lo prevé podrán imponer sanciones en el sector privado de su respectiva CCAA.
- 3 Las entidades tendrán hasta el 1 de diciembre de 2023 para disponer de canales internos de denuncias.** El derecho laboral es transversal y evidencia clara de ello es esta Ley y el protagonismo que da a las personas trabajadoras y a la RLT. Por tanto, será un aspecto adicional a verificar cuando se realicen las muy convenientes periódicas auditorías de "Compliance" laboral.

Link de la norma: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-4513>



Para más información:



Aurora Sanz
Socia Directora de Laboral
Aurora.Sanz@es.gt.com
T. +34 93 206 39 00



Laura Velasco
Asesoría jurídica laboral
Laura.Velasco@es.gt.com
T. +34 93 206 39 00