

## **El incumplimiento de la obligación de tener un canal de denuncias internas en la empresa puede conllevar multas de hasta un millón de euros**

Todas las empresas a partir de 50 empleados deben contar con un canal de denuncias internas (whistleblowing) para que los trabajadores puedan informar de cualquier infracción normativa o conducta corrupta que hayan detectado en el seno de la organización. El hecho de incumplir dicha obligación puede conllevar multas de hasta un millón de euros.

El pasado 21 de febrero se publicó en el BOE la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informan sobre las infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

Esta Ley, en vigor desde el 13 de marzo de 2023, supone la transposición al ordenamiento español de 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 (“Directiva de Whistleblowing”).

### **¿Cuál es el objetivo de la nueva norma?**

La finalidad de la norma es proteger frente a las represalias que puedan sufrir a las personas que, en un contexto laboral o profesional, detecten infracciones penales o administrativas graves o muy graves y las comuniquen mediante los mecanismos regulados en la misma.

Se consideran represalias a efectos de la ley (art. 36): la suspensión del contrato de trabajo, el despido o la extinción de la relación laboral o estatutaria; daños, incluidos los de carácter reputacional o pérdidas económicas; inclusión en listas negras, denegación de formación etc.

### **¿A qué tipo de comunicaciones se aplica?**

El ámbito objetivo de aplicación comprende todas las comunicaciones que versen sobre:

- Infracciones del Derecho de la Unión Europea: cuando afecten a alguna de las materias señaladas en el Anexo I de la Directiva de Whistleblowing, cuando afecten a los intereses financieros de la Unión o incidan en el mercado interior;
- Infracciones administrativas graves o muy graves; o
- Hechos delictivos

Se exceptúan aquellas comunicaciones que afecten a información clasificada, las relativas a obligaciones que deriven de la protección del secreto profesional de los profesionales de la medicina y de la abogacía, del deber de confidencialidad de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en el ámbito de sus actuaciones, así como del secreto de las deliberaciones judiciales.

### **¿A quién protege la ley?**

A cualquier persona que, en un contexto laboral o profesional, haya obtenido información sobre infracciones, ya sea en el sector público o en el privado. La protección no se limita únicamente a los empleados de los sujetos obligados, sino que comprende a cualquier persona que, en el ejercicio profesional o en el marco de la prestación de servicios, haya interactuado con dichos sujetos.

Esta protección alcanza del mismo modo a las personas relacionadas con el informante (compañeros de trabajo, familiares o personas jurídicas, para las que trabaje o con las que mantenga cualquier otro tipo de relación en un contexto laboral o en las que ostente una participación significativa. Asimismo, se extiende a las personas que hayan asistido al informante, y de forma específica, a los representantes legales de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones de asesoramiento y apoyo.

Las comunicaciones pueden referirse a hechos conocidos en el ámbito de una relación laboral o profesional todavía en vigor, ya finalizada o incluso no iniciada (por ejemplo, en procesos de selección o en negociaciones precontractuales).

### **¿Qué ocurre si el informante ha participado también en la comisión de la infracción?**

El artículo 40 introduce un principio de clemencia, en virtud del cual, cuando el propio informante hubiera participado en la comisión de la infracción administrativa, el órgano competente podrá eximirle del cumplimiento de la sanción siempre que resulten acreditados en el expediente los siguientes extremos:

- Haber cesado en la comisión de la infracción en el momento de presentación de la comunicación o revelación e identificado, en su caso, al resto de las personas que hayan participado o favorecido aquella
- Haber cooperado plena, continua y diligentemente a lo largo de todo el procedimiento de investigación.
- Haber facilitado información veraz y relevante, medios de prueba o datos significativos para la acreditación de los hechos investigados, sin que haya procedido a la destrucción de estos o a su ocultación, ni haya revelado a terceros, directa o indirectamente su contenido.
- Haber procedido a la reparación del daño causado que le sea imputable.

En caso de que no se cumplan los requisitos, se podrá atenuar la responsabilidad, a criterio de la autoridad competente.

### **¿Cuáles son las nuevas obligaciones para los empresarios?**

El artículo 10 de la ley establece la obligación para las personas físicas o jurídicas con 50 o más trabajadores de **disponer de un Sistema Interno de**

**Información.** Dicho sistema deberá implantarse por el órgano de administración, previa consulta con la representación legal de los trabajadores.

### **¿Qué requisitos debe reunir el sistema interno de información?**

El sistema interno de información constituirá el cauce preferente para la comunicación y tramitación de las denuncias. Dicho sistema deberá permitir comunicar información sobre las infracciones detectadas, garantizando la confidencialidad de la identidad del informante, así como del tratamiento de la información y su investigación.

### **¿Cómo tiene que ser el canal de denuncias?**

El canal interno deberá permitir realizar comunicaciones por escrito o verbalmente, o de las dos formas. La información se podrá realizar bien por escrito, a través de correo postal o cualquier otro medio electrónico habilitado a tal efecto. Verbalmente se podrá realizar por vía telefónica o a través de un sistema de mensajería de voz. Además, a solicitud del informante (entendiendo por tal a la persona que denuncia), también podrá presentarse mediante una reunión presencial dentro del plazo máximo de siete días.

### **¿Cuál es el régimen de publicidad y registro?**

Las entidades que cuenten con una **página web** deberán incluir en su página de inicio (o en sección separada fácilmente identificable) información clara y accesible sobre el uso de los canales internos de información que hayan implementado, así como sobre los principios esenciales del procedimiento de gestión.

Asimismo, los sujetos obligados deben disponer de un **libro-registro** de las comunicaciones recibidas y de las investigaciones realizadas. Dicho registro no será público, pudiendo únicamente acceder los jueces y tribunales en el marco de un procedimiento judicial.

### **¿En qué plazo deben las empresas implantar el canal de denuncias?**

La ley establece un calendario distinto en función del número de empleados que tenga la empresa, o de si ya existe un canal, en cuyo caso se tendrá que adaptar a lo establecido en la norma.

- Las empresas **de 50 a 249 trabajadores** (incluyendo las que tengan justo 50), tienen el plazo para implantar el canal hasta el 1 de diciembre de 2023.
- Las empresas **a partir de 250 trabajadores** tienen de plazo hasta el 13 de junio de 2023.

- En el caso de empresas que ya tengan un canal de denuncias internas, tienen seis meses de plazo (a contar desde el 13 de marzo de 2023) para **adaptar el canal** a lo dispuesto en la ley.
- En empresas con **menos de 50 trabajadores** no tienen la obligación de implantar el canal (salvo una excepción expresamente establecida en el art. 10.1.b) de la Ley).
- En los **grupos de empresas**, la sociedad dominante aprobará una política general relativa al sistema interno de información y a la defensa del informante, y se asegurará de la aplicación de sus principios por todas las sociedades que formen el grupo, sin perjuicio de la independencia y autonomía de cada sociedad en función del sistema de gobierno corporativo del grupo del que se trate y de las modificaciones o adaptaciones que fueran necesarias para el cumplimiento de la normativa que les resulte aplicable.

Esta obligación se aplica sea cual sea el sector de actividad en el que opere la compañía.

### ¿Qué sanciones se prevén?

La comisión de infracciones de la ley española de Whistleblowing llevará aparejada la imposición de las siguientes multas (art. 65):

- Si los responsables son **personas físicas**: serán multadas con una cuantía de 1.001 hasta 10.000 euros por la comisión de infracciones leves; de 10.001 hasta 30.000 euros por la comisión de infracciones graves y de 30.001 hasta 300.000 euros por la comisión de infracciones muy graves.
- Si los responsables son **personas jurídicas**: serán multadas con una cuantía hasta 100.000 euros en caso de infracciones leves, entre 100.001 y 600.000 euros en caso de infracciones graves y entre 600.001 y 1.000.000 de euros en caso de infracciones muy graves.

Adicionalmente, la Autoridad Independiente en caso de infracciones muy graves podrá acordar:

- a) la amonestación pública
- b) la prohibición de obtener subvenciones u otros beneficios fiscales durante un plazo máximo de 4 años y
- c) la prohibición de contratar durante un plazo máximo de 3 años con el sector público.

### ¿Qué infracciones son muy graves?

Entre las infracciones muy graves se encuentran las siguientes:

- **Incumplir la obligación de disponer un sistema interno de información** en los términos exigidos en la ley. Recordando, en este sentido, el cumplimiento de los plazos para llevar a cabo esta obligación.
- **Adoptar cualquier represalia** derivada de la comunicación frente a los informantes o las demás personas incluidas en el ámbito de protección del art. 3 de la ley.
- **Vulnerar las garantías de confidencialidad y anonimato** previstas en la ley, especialmente, cualquier acción u omisión tendente a revelar la identidad del informante cuando éste haya optado por el anonimato