



***NOTA SOBRE "WHISTLEBLOWING" Y 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.***

*Suscrito por*

*Departamento jurídico- Laboral,*

*Luquez Asociados.*

*Sabadell, febrero de 2023*



A continuación, desde el Departamento jurídico de Lúquez Asociados se procede a analizar la aplicación 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.

## 1. MARCO GENERAL

La Ley 2/2023, de 20 de febrero, pretende incorporar al Derecho español la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, cuya finalidad principal es proteger a los ciudadanos que informan sobre vulneraciones del ordenamiento jurídico en el marco de una relación profesional, así como establecer normas mínimas de los canales de información.

## 2. CANAL INTERNO DE DENUNCIAS

El canal de denuncias, o comúnmente denominado "*whistleblowing*," es un sistema que permite a los empleados y a terceros denunciar, de forma confidencial e incluso anónima, conductas, acciones o hechos cometidos por empleados de la compañía que pueden constituir infracciones de las leyes, de la normativa interna de la empresa o de los códigos éticos que rigen su actividad diaria.

La nueva legislación obliga a contar con **canales internos** de información a aquellas empresas que cuenten **con 50 o más personas trabajadoras**<sup>1</sup>, así como a aquellas empresas que entren en el ámbito de aplicación de los actos de la UE en materia de servicios, productos y mercados financieros, prevención del blanqueo de capitales, o de la financiación del terrorismo, seguridad de transporte y protección del medioambiente, independientemente del número de personas trabajadoras.

En síntesis, el canal interno de información se regirá por las siguientes **características**:

- El sistema interno de información deberá tener un uso asequible, garantizando la confidencialidad, con unas prácticas correctas de seguimiento, investigación y protección del informante.

---

<sup>1</sup> En los grupos de empresas será la sociedad dominante la que pueda implantar los principios y políticas que inspiren la organización del Sistema para la adecuada organización y coordinación de los canales en cada una de las entidades que formen parte del grupo.



- Será designado un responsable para el correcto funcionamiento, unipersonal o órgano colegiado, que desarrolle las funciones de forma independiente y autónoma.
- Estará permitida la comunicación anónima, salvo que se solicite en el marco de un proceso judicial.
- Deberán permitirse las comunicaciones tanto por escrito como verbales.
- El plazo máximo para dar respuesta a las actuaciones de investigación no podrá ser superior a 3 meses, ampliable aquellos casos de mayor complejidad hasta un máximo de 3 meses adicionales.
- Se deberá implementar una política que enuncie los principios generales en materia de Sistemas interno de información y defensa del informante, debiendo ser debidamente publicitada en el seno de la entidad.
- En caso de contar con página web, la información sobre el uso del canal interno y los principios del procedimiento deberán constar en la página de inicio, en una sección separada y fácilmente identificable.
- La Empresa deberá contar con un libro-registro de las informaciones recibidas y de las investigaciones internas, garantizando en todo caso, los requisitos de confidencialidad. El referido registro no será público y únicamente podrá accederse al contenido del mismo a petición razonada de la Autoridad judicial competente.
- Podrá ser llevado a cabo mediante un tercero externo que ofrezca garantías adecuadas a la independencia, confidencialidad, protección de datos y secreto de comunicaciones.

### **3. CANAL EXTERNO DE DENUNCIAS**

Además de los mencionados canales internos, se exigen otros **canales externos** con el fin de ofrecer a los ciudadanos una comunicación con una autoridad pública especializada. Las personas físicas podrán con posterioridad a la previa formulación de información ante el canal interno, informar mediante el canal externo ante la Autoridad Independiente de Protección del Informante (A.A.I). Frente a la resolución adoptada por la A.A.I no se podrá presentar recurso alguno.



#### 4. PERSONAS PROTEGIDAS: Derechos y garantías del informante.

El ámbito subjetivo de la Ley, es decir, las personas protegidas frente a posibles represalias se extiende a **todas aquellas con vínculos profesionales o laborales con entidades tanto del sector público como privado, así como aquellas que hayan finalizado su relación laboral, voluntarios, personal en prácticas o en período de formación y personas que participan en procesos de selección.**

A su vez, también se protege a aquellas personas a las que se refieran los hechos relatados en la comunicación, o a personas físicas **relacionadas con el informante** (compañeros de trabajo o familiares).

Las medidas de protección serán de aplicación siempre y cuando se cumplan los siguientes dos requisitos: tengan motivos razonables para pensar que la información es veraz, aún cuando no se aporten pruebas concluyentes, y que la comunicación se haya realizado conforme a los requerimientos previstos en la ley.

➤ Prohibición de represalias:

La norma de forma genérica define la "represalia" como cualquier acto u omisión que esté prohibido por la ley, o que, de forma directa o indirecta, suponga un trato desfavorable que sitúe a las personas que las sufren en desventaja particular con respecto a otra en el contexto laboral o profesional, solo por su condición de informantes, o por haber realizado una revelación pública. Seguidamente, y a modo de ejemplo se concretan las siguientes actuaciones:

- Suspensión del contrato de trabajo, despido o extinción de la relación laboral, imposición de cualquier medida disciplinaria, degradación o denegación de ascensos y cualquier otra modificación sustancial de las condiciones de trabajo y la no conversión de un contrato de trabajo temporal en uno indefinido, en caso de que el trabajador tuviera expectativas legítimas de que se le ofrecería un trabajo indefinido;
- Daños, incluidos los de carácter reputacional, o pérdidas económicas, coacciones, intimidaciones, acoso u ostracismo.
- Evaluación o referencias negativas respecto al desempeño laboral o profesional.



- Inclusión en listas negras o difusión de información en un determinado ámbito sectorial, que dificulten o impidan el acceso al empleo o la contratación de obras o servicios.
- Denegación o anulación de una licencia o permiso.
- Denegación de formación.
- Discriminación, o trato desfavorable o injusto.

## 5. RÉGIMEN SANCIONADOR

### Infracciones muy graves.

#### Sanción:

- **Persona física:**  
de 30.001 hasta  
300.000 €
- **Persona jurídica:**  
600.001 y 1.000.000 €

- a) Cualquier actuación que suponga una efectiva limitación de los derechos y garantías previstos en esta ley a través de contratos o acuerdos, y cualquier intento o acción efectiva de obstaculizar la presentación de comunicaciones o de impedir, frustrar o ralentizar su seguimiento.
- b) La adopción de cualquier represalia derivada de la comunicación frente a los informantes o las demás personas del artículo 3 de esta ley.
- c) Vulnerar las garantías de confidencialidad y anonimato.
- d) Vulnerar el deber de mantener secreto.
- e) La comisión de una infracción grave cuando el autor hubiera sido sancionado mediante resolución firme por dos infracciones graves o muy graves en los dos años anteriores a la comisión de la infracción.
- f) Comunicar o revelar públicamente información a sabiendas de su falsedad.
- g) Incumplimiento de la obligación de disponer de un Sistema interno de información en los términos exigidos en esta ley.**

### Infracciones graves

- a) Cualquier actuación que suponga limitación de los derechos y garantías previstos en esta ley o cualquier intento o acción efectiva de obstaculizar la presentación de informaciones o de impedir, frustrar o ralentizar su seguimiento que no tenga la



<p><u>Sanción:</u></p> <p>➤ <b>Persona física:</b> <b>10.001 hasta 30.000 €</b></p> <p>➤ <b>Persona jurídica:</b> <b>100.001 a 600.000 €</b></p>	<p>consideración de infracción muy grave conforme al apartado 1.</p> <p>b) Vulnerar las garantías de confidencialidad y anonimato previstas en esta ley cuando no tenga la consideración de infracción muy grave.</p> <p>c) Vulnerar el deber de secreto en los supuestos en que no tenga la consideración de infracción muy grave.</p> <p>d) Incumplimiento de la obligación de adoptar las medidas para garantizar la confidencialidad y secreto de las informaciones.</p> <p>e) La comisión de una infracción leve cuando el autor hubiera sido sancionado por dos infracciones leves, graves o muy graves en los dos años anteriores a la comisión de la infracción, contados desde la firmeza de las sanciones.</p>
<p><u>Infracciones leves</u></p> <p>➤ <b>Persona física:</b> <b>1.001 hasta 10.000 €</b></p> <p>➤ <b>Persona jurídica:</b> <b>Hasta 100.000 €</b></p>	<p>a) Remisión de información de forma incompleta, de manera deliberada por parte del Responsable del Sistema a la Autoridad, o fuera del plazo concedido para ello.</p> <p>b) Incumplimiento de la obligación de colaboración con la investigación de informaciones.</p> <p>c) Cualquier incumplimiento de las obligaciones previstas en esta ley que no esté tipificado como infracción muy grave o grave.</p>

## 6. PLAZO PARA IMPLEMENTAR EL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN.

Las entidades obligadas a contar con un Sistema interno de información, a partir de 250 trabajadores, deberán implantarlo en el plazo máximo de 3 meses a partir de la entrada en vigor, y por tanto, hasta el 13 de junio de 2023.

No obstante lo anterior, las Entidades jurídicas del sector privado con 249 trabajadores o menos, el plazo previsto se extenderá hasta el 1 de diciembre de 2023.



## 7. OBLIGACIONES EMPRESARIALES EN MATERIA LABORAL

Cabe remarcar que, en los últimos años han entrado en vigor diversas normativas laborales que obligan a las Empresas a adoptar nuevas medidas o acciones, y que a modo de recordatorio enumeramos en la siguiente tabla ilustrativa:

<b>OBLIGACIONES EMPRESARIALES</b>	
<b>Registro retributivo</b>	Todas las empresas deberán realizar un registro retributivo anual que recopile la información media salarial del personal de la empresa y calcular la brecha salarial entre mujeres y hombres.
<b>Protocolo contra el acoso laboral</b>	Todas las empresas están obligadas a implementar un protocolo contra el acoso laboral que articule medidas para prevenirlo y un procedimiento interno.
<b>Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.</b>	Todas las empresas tienen la obligación legal de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, arbitrando procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones.
<b>Plan de Igualdad</b>	Las empresas con 50 personas trabajadoras o más deberán tener aprobado un Plan de Igualdad tendente a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.
<b>Registro horario</b>	Todas las empresas están obligadas a registrar la jornada de trabajo de manera individual de las personas trabajadoras.
<b>Canal de denuncias</b>	Las empresas con 50 personas trabajadoras o más deberán establecer un canal de denuncias internas de información.

Este es nuestro informe, que, como siempre, sometemos a gustoso criterio a cualesquiera otros mejor fundados en Derecho, y que damos y firmamos en Sabadell, a 23 de febrero de 2023.

Departamento Jurídico-Laboral.