

Martes, a 21 de febrero de 2021

NOTA INFORMATIVA T&L SOBRE 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

Hoy, martes 21 de febrero de 2023, se ha publicado en **el Boletín Oficial del Estado, 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**. Esta ley, es la trasposición de la **Directiva Whistleblowing** (cuya traducción es "persona que hace sonar un silbato o pito"), y su uso se circunscribe al ámbito laboral y organizacional. Esta Directiva entró en vigor en 2019 y establece la existencia de dos tipos de denunciante, el formal y el anónimo. En ambos casos, las personas son susceptibles de la debida protección en caso de ataques o amedrantamientos contra su integridad física, propiedad o la de terceros.

Además, **con esta protección se quiere asentar en la sociedad la conciencia de que debe perseguirse a quienes quebrantan la ley y que no deben consentirse ni silenciarse los incumplimientos.**

¿Cuál es la finalidad de esta Ley?

Proteger a los ciudadanos que informen sobre vulneraciones del ordenamiento jurídico en el marco de una relación profesional. También tiene como finalidad el fortalecimiento de la cultura de la información, de las infraestructuras de integridad de las organizaciones y el fomento de la cultura de la información o comunicación como mecanismo para prevenir y detectar amenazas al interés público.

¿A quién protege?

A los **informantes**, es decir, a aquellos que trabajen en el sector privado o en el público y que hayan obtenido información sobre infracciones en un contexto laboral o profesional, comprendiendo lo siguiente:

- a) Personas que tengan condición de empleados públicos o trabajadores por cuenta ajena, autónomos, accionistas, partícipes, cualquier persona que trabaje para o bajo la supervisión y la dirección de contratistas, subcontratistas y proveedores.
- b) Personas que informen sobre infracciones obtenidas en el marco de una relación laboral o estatutaria ya finalizada, voluntarios, becarios, trabajadores en periodos de formación con independencia de que reciban o no remuneración, e incluso aquellos que ni siquiera tengan aún una relación laboral y hayan detectado cualquier anomalía durante un proceso de selección o de negociación precontractual.

Por lo tanto, **esta Ley se extiende tanto a administraciones públicas como a personas físicas o jurídicas del sector privado a partir de 50 empleados.** El plazo para la implantación de este sistema es de 3 meses desde la fecha de entrada en vigor de la Ley para las empresas con más de 249 personas en plantilla y hasta el 1 de diciembre de 2023 para las empresas con una plantilla de entre 50 y 249 trabajadores.

¿Cuáles son los Canales de Información?

- a) **Canal Interno de Información de la empresa** mediante el cual deberán permitir la realización de comunicaciones por escrito o verbalmente, o de las dos formas. Si la información se facilitase de forma verbal, en una reunión presencial, se deberá advertir al informante de que la comunicación será grabada y **se le informará del tratamiento de sus datos de acuerdo a lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, por lo que es imprescindible contar con un protocolo adecuado al uso del tratamiento de dichos datos para esta finalidad.**

El tratamiento de los datos personales en los canales de denuncia se considera lícito cuando sea obligatorio disponer del sistema de información al ser necesario para el cumplimiento de una obligación legal. El tratamiento también se presume válido cuando el sistema no sea obligatorio, pero voluntariamente se decida crear uno, al ser necesario para la satisfacción del interés público.

Además, a quienes realicen la comunicación a través de canales internos se les informará, de forma clara y accesible, sobre los canales externos de información ante las autoridades y, en su caso, ante las instituciones u organismos de la Unión Europea.

Las comunicaciones verbales, incluidas las realizadas a través de reunión presencial, telefónicamente o mediante sistema de mensajería de voz, deberán documentar la información mediante una grabación de la conversación en formato seguro, duradero y accesible o a través de transcripción realizada por el personal responsable de tratarla. Sin perjuicio de los derechos que le corresponden de acuerdo a la normativa de protección de datos, se ofrecerá al informante la oportunidad de comprobar, rectificar y aceptar mediante su firma la transcripción de la conversación.

- b) Es importante saber que los canales internos de información permitirán incluso la posterior tramitación de comunicaciones anónimas cuya comunicación se hace a través del **Canal Externo de información ante la Autoridad Independiente de Protección del Informante** (A.A.I. o ante las autoridades u organismos autónomos correspondientes).
- c) Se podrá también **revelar públicamente en plataformas** web, redes sociales, medios de comunicación, etc, cuando los cauces internos y externos no hayan funcionado, cuando exista una amenaza inminente para el interés público o exista un riesgo de represalias o de un no tratamiento efectivo. En caso de que la empresa tenga página web, el canal deberá aparecer en la página de inicio, en una sección separada fácilmente identificable.

Las empresas tendrán que registrar las informaciones recibidas y sus investigaciones internas a través del **órgano de administración de la empresa** que es el responsable de la implantación del sistema, previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras. **Este registro no es público**; únicamente a petición razonada de la Autoridad judicial competente podrá accederse total o parcialmente al contenido del registro

En cualquier caso, **se debe garantizar la confidencialidad del alertador** con la implementación de sistemas de información, hacer un seguimiento continuo del estado de la información por parte del informante, acusar recibo por parte de la empresa u organización en el **plazo de 7 días a partir de la recepción de la información y realizar una evaluación sobre la resolución de la información en los siguientes 3 meses tras haber interpuesto la información, salvo casos muy complejos cuyo plazo puede prorrogarse otros 3 meses.**

Todo ello está sujeto a la prohibición de cualquier represalia, la protección no solo se extiende a los empleados de la empresa en cuestión, sino también a los familiares, amigos, socios comerciales y terceros entre otros. **Debe haber medidas objetivas para la protección de los informantes contra todo tipo de represalia como el despido, el cambio de trabajo, discriminación, coacción o acoso así como se debe dar un apoyo al informante, asesorándole sobre los procedimientos y recursos disponibles, así como asistencia jurídica si fuera necesario.**

¿Quién es el responsable de este sistema dentro de la empresa?.

Será un directivo de la empresa nombrado por el órgano de administración, debiendo ejercer su cargo con absoluta independencia.

También podría asumir la función de responsable del sistema un "compliance officer" o responsable de cumplimiento normativo.

¿Cuál es el Régimen Sancionador?

Si las medidas impuestas por la ley no se llevasen a cabo para amparar la figura de los whistleblowers, las empresas recibirán **sanciones que van desde las muy graves, graves y leves:**

- Si son personas físicas las responsables de las infracciones: Multas de 1.001 hasta los 10.000 euros por la comisión de infracciones leves, hasta 30.000 euros infracciones graves y hasta 300.000 euros por la comisión de infracciones muy graves.
- Si son personas jurídicas:
 - o Infracciones leves: cuantía hasta 100.000 euros
 - o Infracciones graves: de 100.001 a 600.000 euros. Sería objeto de esta infracción el impedir o dificultar la presentación de informaciones y su seguimiento por parte de alertador que no tenga la consideración de infracción muy grave, no cumplir con el derecho de confidencialidad y anonimato del informante que no tenga consideración de infracción muy grave y el incumplimiento de la obligación de adoptar medidas para garantizar la confidencialidad y secreto de los informantes.
 - o Infracciones muy graves: hasta 1.000.000 de euros por impedir o dificultar la presentación de informaciones y su seguimiento, no cumplir con el derecho de confidencialidad y anonimato del informante así como practicar cualquier tipo de represalia.
- Además, se **podrían imponer sanciones accesorias** como la amonestación, prohibición de obtener subvenciones u otros beneficios discles durante un plazo de hasta 4 años, así como la prohibición de contratar con el sector público durante 3 años.
- En caso de **NO TENER SISTEMA**, se podría cuestionar la aplicación de la atenuación/exención de la responsabilidad penal de las personas jurídicas establecida en el artículo 31 bis del Código Penal.

Desde TOURISM & LAW quedamos a su entera disposición para cualquier asunto que pudieran necesitar.

La presente Nota Informativa es de uso interno exclusivo para el cliente de **T&L** sin que pueda reproducirse, publicarse o divulgarse a terceros sin el consentimiento expreso de **T&L**.