Restauracióncolectiva
El portal de referencia para los profesionales del sector

Fotos portada de sección y superior: ©Depositphotos.

Hasta un millón de euros de multa por no tener un canal de denuncias internas en la empresa

Miércoles, 08 de marzo 2023

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.

Con más de 14 meses de retraso desde que finalizó el plazo para trasponer la directiva europea, el pasado 20 de febrero se publicó en BOE 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, que **entra en vigor el próximo 13 de marzo de 2023**, supone la trasposición al ordenamiento español de la Directiva 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019.

Objetivo de la norma

La finalidad de la norma es la de **proteger 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. Por lo que se refiere a su ámbito de aplicación, además de proteger a quienes informen sobre las infracciones del Derecho de la Unión previstas en la directiva europea, la ley española abarca también las infracciones penales y administrativas graves y muy graves de nuestro ordenamiento jurídico. Eso sí, quedan excluidos del ámbito de aplicación de la ley aquellos supuestos que se rigen por su normativa específica.

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 a través de cualquier medio electrónico habilitado al efecto, o verbalmente, por vía telefónica o a través de sistema de mensajería de voz. Además, a solicitud del informante (entendiendo por 'informante' al que denuncia), también podrá presentarse mediante una reunión presencial dentro del plazo máximo de siete días.

¿En qué plazo tienen las empresas que implantar el canal de denuncias?

La ley establece un calendario distinto en función de la plantilla que tenga la empresa (o de si ya existe un canal, en cuyo caso hay que adaptarlo a lo dispuesto en la norma):

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

2. Empresas **a partir de 250 trabajadores** tienen de plazo hasta el 13 de junio de 2023.

3. **Adaptación del canal**: 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.

4. Empresas de **menos de 50 trabajadores**: no tienen obligación de implantar el canal (salvo una excepción establecida expresamente en el art. 10.1.b de la Ley).

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

Multas de hasta un millón de euros por incumplimiento

Incumplir la ley española de *whistleblowing* no va a salir precisamente barato a las compañías. Tal y como establece expresamente el **art. 65 de la Ley 2/2023 (sanciones)**, las personas jurídicas podrán ser multadas según la categoría de la infracción:

– **Infracciones leves**: cuantía de hasta 100.000 euros.
– **Infracciones graves**: Entre 100.001 y 600.000 euros.
– **Infracciones muy graves**: Entre 600.001 y 1.000.000 de euros.

¿Qué infracciones son muy graves?

Entre ellas se encuentran las siguientes:

– Incumplir la obligación de disponer de un **sistema interno de información** en los términos exigidos en la ley. Recordemos en este sentido que hay un plazo para cumplir con esta obligación.

– Adoptar cualquier represalia derivada de la comunicación frente a los informantes o las demás personas incluidas en el ámbito de protección establecido en el artículo 3 de esta ley.

– Vulnerar las garantías de **confidencialidad** y anonimato previstas en esta ley, y de forma particular cualquier acción u omisión tendente a revelar la identidad del informante cuando este haya optado por el anonimato, aunque no se llegue a producir la efectiva revelación de la misma.

– Vulnerar el deber de mantener el **secreto** sobre cualquier aspecto relacionado con la información.

Notícias Relacionadas

- ¿Pueden las empresas indagar en las redes sociales de los candidatos?
- Cuatro razones por las que el concepto 'trabacaciones' contraviene la normativa laboral
- ¿Qué supone la Ley de Teletrabajo para las empresas? Preguntas resueltas
- ¿Están exentos de tributación los ticket restaurante los días de teletrabajo?

Estela Martín

Estela Martín es licenciada en Periodismo por la Universidad Complutense de Madrid y en Derecho por la UNED. *LinkedIn Top Voices España 2020*. Abogada y directora de Comunicación en Sincro. Autora del libro 'Del compliance laboral a la dirección de personas del siglo XXI'. @: estela.martin@sincro.es. (Todos los artículos).