



laffer

A B O G A D O S

Newsletter nº 5/2023

6 de marzo de 2023

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

Con fecha 21 de febrero de 2023, se ha publicado en el B.O.E. 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 norma entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el B.O.E., esto es, el día 13 de marzo de 2023.

Se trata de la transposición al Derecho español de la Directiva (UE) 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 normativas y de lucha contra la corrupción, también conocida como la Directiva *Whistleblower*. Esta Directiva fomenta la implantación de canales internos y externos, de manera que se les ofrezca a los denunciantes confianza absoluta para que puedan revelar lo que estimen sin temor a sufrir represalias y así, la propia organización pueda tener inmediato conocimiento de cualquier práctica irregular que se haya o se esté llevando a cabo.

En este sentido, la finalidad de esta ley es, como bien dispone el tercero de los preceptos, otorgar una protección adecuada y suficiente a aquellas personas que informen sobre prácticas irregulares constitutivas de infracciones penales o administrativas graves o muy graves de las que hayan podido tener conocimiento. Esta protección por la que aboga la presente normativa se extiende a empleados públicos o trabajadores por cuenta ajena, autónomos, accionistas, partícipes y personas pertenecientes al órgano de administración, dirección o supervisión de una empresa, incluidos los miembros no ejecutivos y, en general, a cualquier persona que trabaje para o bajo la supervisión y la dirección de contratistas, subcontratistas y proveedores. También protege a los representantes legales de los trabajadores, a trabajadores cuya relación laboral ya ha finalizado o incluso ni ha comenzado, voluntarios, becarios, en formación, compañeros de trabajo o familiares del informante, entre otros.



laffer

A B O G A D O S

Teniendo en cuenta lo dispuesto en los párrafos anteriores, se resumen a continuación las cuestiones más relevantes en el plano social y laboral que prevé esta nueva Ley:

1. IMPLANTACIÓN DE SISTEMAS INTERNOS DE INFORMACIÓN.

Esta es una de las novedades más relevantes a efectos prácticos que se introduce con la entrada en vigor de esta Ley 2/2023. Así, se establece en el artículo 10 la obligación de implantar un Sistema interno de información para todas aquellas empresas que cuenten con una plantilla de cincuenta o más trabajadores. Además, entre otros sujetos, también están obligados a disponer de este sistema los partidos políticos, los sindicatos, las organizaciones empresariales y las fundaciones creadas por unos y otros, siempre que reciban o gestionen fondos públicos.

La finalidad de esta obligación es que las empresas faciliten la denuncia de cualquier infracción o irregularidad que pudiera haber sido detectada, garantizando la confidencialidad de la identidad del informante y su protección frente a posibles represalias.

Este canal interno de información reserva a los representantes legales de los trabajadores un importante papel en su constitución, ya que exige una previa consulta con los mismos antes de implantar el sistema. Por otro lado, en cuando al responsable de dicha implantación, cabe señalar que será dirigida por el órgano de administración u órgano de gobierno de cada entidad u organismo, denominado “Responsable del Sistema”.

La Disposición transitoria segunda otorga un plazo máximo de tres meses a partir de la entrada en vigor de esta ley, esto es, desde el 13 de marzo de 2023, para proceder a la implantación de dichos sistemas. De manera que, el próximo 13 de junio de 2023 será el último día para que las empresas obligadas a ello procedan a su establecimiento o, en su lugar, adapten los ya existentes a las formalidades legalmente exigidas.

Se prevé, asimismo, una excepción al plazo máximo de tres meses indicado, y es que aquellas empresas que cuenten con una plantilla de entre 50 y 249 trabajadores, contarán con un periodo de tiempo más amplio, disponiendo hasta el 1 de diciembre de 2023 para proceder al establecimiento de sus respectivos sistemas internos de información.



laffer

A B O G A D O S

Una vez implantado este sistema, las empresas deben informar y publicitar el uso del canal y los principios esenciales de su procedimiento de gestión, debiendo, incluso, dedicarle una sección separada e identificable en la página web de la empresa, si contara con ella.

Cabe recordar que, además, junto con el canal interno de la empresa, encontramos un canal externo, de manera que existe la posibilidad de acudir a una autoridad pública, conocida como Autoridad Independiente de Protección al Informante (A.A.I.), para denunciar los hechos.

En cuanto al procedimiento de investigación de las informaciones, una vez se ponga en conocimiento del Sistema de Información algún hecho o infracción, se deberá acusar recibo al informante, dentro del plazo de siete días desde la recepción de la comunicación. Posteriormente, se dispondrá de un plazo máximo de tres meses a contar desde dicha recepción, para dar respuesta a las actuaciones de investigación. No obstante, en función de la complejidad del caso concreto, podrá prorrogarse tres meses más.

Además, otra obligación que recoge esta normativa, junto con la del canal interno de informaciones, es la de disponer de un libro-registro de todas las informaciones que se reciban, así como de las investigaciones internas que se hayan llevado a cabo, debiendo garantizar, la confidencialidad de dicho documento.

2. MEDIDAS DE PROTECCIÓN A LOS INFORMANTES.

Queriendo esta ley fomentar la denuncia de infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, resulta lógico que la misma plantee de manera complementaria una serie de medidas de protección, que garanticen al informante que su colaboración va a estar en todo momento salvaguardada.

La norma garantiza el anonimato del informante junto con otra serie de medidas de protección complementarias, entre las que encontramos las siguientes:

laffer

A B O G A D O S

2.1. Prohibición de represalias y medidas de apoyo.

El artículo 36 de la presente ley prohíbe expresamente las represalias, independientemente de si se trata de actos o amenazas consumados o en su modalidad de tentativa. Así, define la normativa las represalias como *“cualesquiera actos u omisiones que estén prohibidos por la ley, o que, de forma directa o indirecta, supongan 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”*.

Podrían llegar a ser consideradas represalias alguna de las actuaciones siguientes:

- Suspensión del contrato de trabajo o extinción del vínculo laboral (despido, no renovación, terminación anticipada, etc.).
- Imposición de medidas disciplinarias.
- Modificación sustancial de condiciones de trabajo.
- Degradación o denegación de ascensos.
- No conversión de contrato temporal en indefinido.
- Daños reputacionales, pérdidas económicas, coacciones, intimidaciones, amenazas.
- Tratos discriminatorios.
- Evaluaciones negativas respecto al desempeño de trabajo.
- Inclusión en listas negras.
- Denegación o anulación de una licencia o permiso.
- Denegación de formación.

Además, las personas que denuncien alguna información cuentan también con una serie de medidas de apoyo, tales como asesoramiento sobre procedimientos, recurso y medidas de protección, asistencia jurídica en procesos penales y civiles transfronterizos, o apoyo financiero y psicológico.

No se considerará que las personas que comuniquen información sobre las acciones u omisiones recogidas en la ley, o que hagan una revelación pública de conformidad con ella,



laffer

A B O G A D O S

hayan infringido ninguna restricción de revelación de información, y no incurrirán en responsabilidad de ningún tipo en relación con dicha comunicación o revelación pública, siempre que tuvieran motivos razonables para pensar que la comunicación o revelación pública de dicha información era necesaria para revelar una acción u omisión en virtud de esta ley. Esta medida no afectará a las responsabilidades de carácter penal.

Lo anterior se extiende a la comunicación de informaciones realizadas por los representantes de las personas trabajadoras, aunque se encuentren sometidas a obligaciones legales de sigilo o de no revelar información reservada. Todo ello sin perjuicio de las normas específicas de protección aplicables conforme a la normativa laboral.

2.2. Exención y atenuación de sanciones.

La ley también protege a aquellos informantes que comuniquen su propia implicación en la comisión de alguna infracción. De manera que, siempre que se dé traslado de dicha información antes de que exista un procedimiento de investigación o sancionador sobre dicha conducta, podrá quedar exento de las sanciones administrativas de las que sería responsable si no hubiera denunciado.

No obstante, la sanción se rebajará o anulará en función del grado de participación en la comisión de la infracción, del momento del cese de la conducta, reparación del daño o, entre otros criterios, su grado de contribución a la resolución del expediente.

Las medidas de protección del informante previstas en el título VII también se aplicarán, en su caso, específicamente a los representantes legales de las personas trabajadoras en el ejercicio de sus funciones de asesoramiento y apoyo al informante

3. RÉGIMEN SANCIONADOR.

Esta ley también prevé, además, un procedimiento sancionador específico frente a cualquier acción u omisión constitutiva de infracción de conformidad con la presente ley, que impliquen represalias contra aquellos que hagan uso de estos sistemas de información para denunciar alguna conducta. De manera que, en cierto modo, podría decirse que este régimen sancionador constituye otra medida de protección para los denunciados.

laffer

A B O G A D O S

En este sentido, la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I, o los órganos competentes de las comunidades autónomas podrán ejercer la potestad sancionadora frente a cualquiera de las actuaciones que, siguiendo el artículo 63 de esta Ley, a continuación, se resumen y clasifican,

- Son infracciones muy graves:
 - Actuaciones que supongan limitación de derechos y garantías, así como intentos de obstaculizar la presentación o seguimiento de comunicaciones.
 - Adoptar represalias contra los informantes.
 - Vulnerar las garantías de confidencialidad y anonimato, como pudiera ser la revelación de la identidad del informante.
 - Vulnerar el deber de mantener secreto la información vertida.
 - Comunicar o revelar públicamente información a sabiendas de su falsedad.
 - No disponer de un Sistema interno de información.
- Son infracciones graves:
 - No adoptar medidas para garantizar la confidencialidad y secreto de las informaciones.
 - Cualquier infracción de las anteriormente mencionadas, que no alcance la consideración de muy grave.
- Son infracciones leves:
 - Remisión de información de forma incompleta intencionadamente por parte del Responsable del Sistema a la Autoridad.
 - Remisión de información fuera del plazo concedido para ello.
 - No colaborar con la investigación de informaciones.
 - Cualquier infracción prevista en esta Ley que no alcance la consideración de muy grave o grave.

La comisión de alguna de las infracciones contempladas en esta normativa lleva aparejada una serie de multas en función de la naturaleza del sujeto responsable, de la gravedad de la infracción



laffer

A B O G A D O S

cometida y de los criterios de graduación que se vayan a tener en cuenta. En este sentido, y de forma resumida, en el caso de que sea una persona física el responsable de la infracción, se podrá imponer una multa de entre 1.001 hasta 300.000 euros, y si se trata de una persona jurídica la multa podrá ser de hasta 1.000.000 euros en función de la gravedad. Todo ello, sin perjuicio de que la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I., acuerde adicionalmente sanciones de otra naturaleza que no sea pecuniaria (amonestación pública, prohibición de obtener subvenciones o beneficios fiscales, obligación de contratar con el sector público, etc.).

* * * *

Esperamos que estos comentarios sean de utilidad y, como siempre, **LAFFER ABOGADOS** está a su disposición para cualquier aclaración o información adicional.

La información contenida en este documento es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico