



Shutterstock / Bannafarsai_Stock

¿Tiene conocimiento de prácticas corruptas en su empresa? Chívese, la ley le ampara

Publicado: 20 abril 2023 20:15 CEST

Arturo Montesdeoca Suárez

Associate research scientist, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

“El Pleno aprueba la Ley reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción”. El Congreso de los Diputados de España informaba así el pasado 16 de febrero, aunque la ley es más conocida como ley *whistleblowing* o “de los chivatazos”.

Esta ley llega tarde, muy tarde. La Directiva Europea 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de octubre de 2019 obligaba a España a cumplir con esta tarea antes del pasado 17 de diciembre de 2021. Pero, no nos engañemos, este retraso ha sido la tendencia a nivel europeo puesto que solo Dinamarca ha respetado los plazos. Otros países como Suecia, Lituania, Letonia, Portugal y Francia acataron el compromiso europeo durante el 2022. Por el contrario, entre los más retrasados en ofrecer una respuesta, por el momento, se encuentran Alemania, Italia, Estonia, República Checa, Hungría, Polonia y Luxemburgo, y el Consejo ha iniciado un procedimiento de sanción por el retraso en el cumplimiento de los plazos fijados.

El término *whistleblowing* (denuncia de irregularidades) proviene del mundo anglosajón. La finalidad de esta ley es proteger a quienes informen sobre incumplimientos normativos del ordenamiento jurídico en el ámbito profesional y que no sean objeto de represalias por los denunciados. Se descartan las informaciones falsas como aquellas que se hubieran obtenido de forma ilícita, ya que podrían ser objeto de infracción.

Esta protección tiene un alcance general, es decir, se protege a las personas trabajadoras con independencia de su condición laboral, estatutaria o profesional.

En definitiva, se protege también a voluntarios, becarios o personas en periodo de formación, e incluso una vez finalizada su relación laboral. Además, se extiende la protección a los familiares del informante o compañeros de trabajo que pudieran sufrir igualmente represalias.

Por tanto, las personas trabajadoras están protegidas frente a represalias como la suspensión del contrato, despido o extinción de la relación laboral o estatutaria, daños, coacciones, acoso, discriminación o trato desfavorable, entre otras.

Entre las entidades obligadas a contar con este canal de denuncias se encuentran las empresas con más de 50 empleados, las administraciones públicas, los partidos políticos, los sindicatos y las fundaciones que reciban o gestionen fondos públicos.

¿Cómo y sobre qué se podrá presentar una denuncia?

Cualquier persona podrá presentar una comunicación en el canal interno de la empresa o ante la Autoridad Independiente de Protección del Informante. La comunicación podrá efectuarse por escrito mediante correo postal o medio electrónico. También de forma verbal por vía telefónica o sistema de mensajería de voz. Y, además, de forma presencial tras solicitar una reunión con la persona responsable del canal de denuncias.

La persona trabajadora tiene derecho a presentarla anónimamente o identificándose, y en este último caso, se preservará su identidad.

Por ejemplo, podrá informar sobre infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, una cuestión que preocupa mucho, especialmente después de conocer la cifra de 919 104 accidentes de este tipo hasta septiembre de 2022. Esta cifra supone un incremento del 12,9 % respecto al año anterior. Entre las principales causas de muerte por accidente se encuentran los infartos y derrames, por lo que se pone el foco de atención en los ritmos y condiciones de trabajo.

Sanciones a los infractores

La Autoridad Independiente de Protección del Informante, con carácter general, será la encargada de ejercer la potestad sancionadora en el ámbito público estatal y en el sector privado en todo el territorio. El régimen de sanciones varía en función de si la infracción es leve, grave o muy grave. En el caso de infracciones cometidas por personas físicas, la cifra oscila entre los 1 001 euros y los 300 000. Y en el caso de empresas, desde los 100 000 hasta el millón de euros.

Las empresas de 50 a 249 empleados deberán tener implantado el Canal de Denuncias el 1 de diciembre de 2023, igual que los municipios con menos de 10 000 habitantes. Para las restantes administraciones públicas, así como para las empresas con una plantilla superior a 250 empleados, se prevé un plazo de tres meses desde su entrada en vigor, que se produjo el 13 de marzo de 2023.

En definitiva, se pretende evitar un trato injusto y desfavorable a quienes contribuyen en la ejecución efectiva del Derecho de la Unión Europea.