

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.

El pasado día 20 de febrero de 2023, ha sido publicado en el BOE la Ley 2/2023 **reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción**. Con ella se traspone la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de octubre de 2019, conocida como Directiva *Whistleblowing*.

La norma obliga a las empresas con 50 o más trabajadores a contar con un sistema interno de denuncias y prevé multas que pueden alcanzar hasta 1.000.000 euros.

La norma tiene por objeto otorgar una protección adecuada a las personas que informen sobre acciones u omisiones que puedan constituir algunas de las infracciones que la ley recoge (infracciones del derecho de la Unión Europea, infracciones penales o administrativas graves o muy graves, entre otras).

Para ello, la norma obliga a determinados sujetos a contar con un sistema interno de información (canal de denuncias), así como con un sistema de gestión y protección de los informantes, evitando represalias contra ellos.

1. ¿Quiénes son los sujetos obligados?

Estarán obligados a disponer de un sistema interno de información en los términos previstos en la ley, entre otros sujetos, las personas jurídicas del sector privado que tengan contratados **50 o más trabajadores**.

También están obligados los partidos políticos, los sindicatos, las organizaciones empresariales y las fundaciones creadas por unos y otros, siempre que reciban o gestionen fondos públicos.

2. ¿Desde cuándo se aplica?

El plazo máximo para el establecimiento de los sistemas internos de información es de **tres meses** desde la entrada en vigor de la ley, que se producirá a los veinte días de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Como excepción, en el caso de las entidades jurídicas del sector privado con 249 trabajadores o menos, el plazo se extiende hasta el 1 de diciembre de 2023.

3. ¿A quién se protege?

La norma protege, entre otros, a los informantes que trabajen en el sector privado y que hayan obtenido información sobre infracciones en un contexto laboral o profesional.

En su ámbito de aplicación están incluidos los casos en los que el informante haya obtenido la información revelada en el marco de una relación laboral ya finalizada, así como durante el proceso de selección o de negociación precontractual.

Asimismo, la ley también prevé medidas de protección a los representantes legales de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones de asesoramiento y apoyo al informante.

4. Prohibición de represalias

Se prohíben expresamente los actos constitutivos de represalia contra las personas que presenten una comunicación conforme a lo previsto en la ley.

A los efectos de lo previsto en la ley, y a título enunciativo, se consideran represalias las que se adopten en forma de: suspensión del contrato de trabajo, despido o extinción de la relación laboral (incluyendo la no renovación o la terminación anticipada de un contrato de trabajo temporal una vez superado el período de prueba), imposición de cualquier medida disciplinaria, degradación o denegación de ascensos, 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, entre otras.

5. Sanciones

La ley prevé un sistema de infracciones y sanciones considerando **infracción muy grave** el incumplimiento de la obligación de disponer de un sistema interno de información, para lo que establece como sanción multas que van desde 600.001 a 1.000.000 euros, en el caso de las personas jurídicas.

Fuentes:

BOE

Noticias Jurídicas