



CEAL

**Asociación Profesional de Auditoría
Socio Laboral y de Igualdad**

ECIJA



ASPECTOS LABORALES DE LOS CANALES INTERNOS DE DENUNCIA



Los canales de denuncia en el ámbito laboral

Aspectos laborales en el diseño e implementación de los canales de denuncia. ¿Denuncias anónimas?

Implicaciones para empresas y trabajadores de la trasposición de la Directiva *Whistleblowing*

Últimas sentencias relevantes sobre canales de denuncia en el ámbito laboral

Marco Normativo

NORMATIVA COMUNITARIA:

- Directiva (UE) 2019/1937 de 23 de octubre de protección de los denunciantes (whistleblowers).
- Anteproyecto de Ley reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción por la que se transpone 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 del Derecho de la Unión. Trámite de enmiendas
- Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016. RGPD

NORMATIVA NACIONAL:

- Código Penal.
- Art. 24 Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales.
- Art. 26 bis Ley 10/2010, de 28 de abril, PBCyFT, tras la transposición de la 4ª Directiva AML

SOFT LAW:

- ISO 37301:2021 de Sistema de Gestión de *Compliance*.
- UNE: ISO 19.601 de Sistema de Gestión de *Compliance* Penal.
- UNE: ISO 37001 de Sistemas de Gestión Antisoborno
- ISO 37002 Canales de denuncia.

Marco normativo. Arrancamos con la LOPD

Art. 24 LOPDGDD 3/2018. Los **canales de denuncia** en el ámbito laboral son:

- **sistemas de información**
- a través de los cuales pueda **ponerse en conocimiento de la empresa, incluso anónimamente**,
- la **comisión** en el seno de la misma o en la actuación de terceros que contratasen con ella: de **actos o conductas que pudieran resultar contrarios a la normativa general o sectorial que le fuera aplicable**
- En el **ámbito laboral**: Legislación laboral, convenio colectivo, políticas internas corporativas, etc.
- **Los empleados deberán ser informados acerca de la existencia de estos sistemas de información. ¿Y la RLT?**



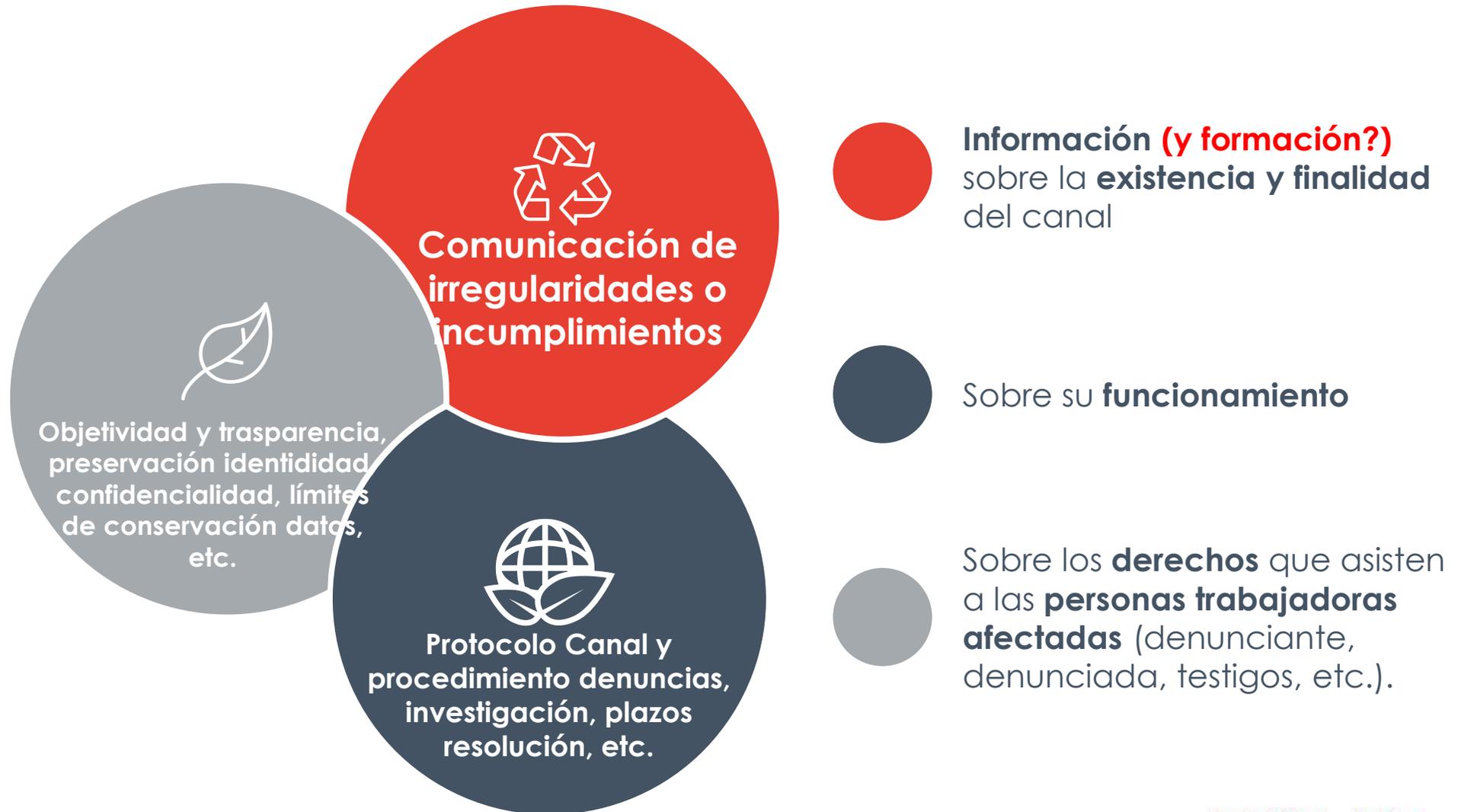
¿Debemos negociar con la RLT los canales de denuncia?

Interpretación conjunta arts. 48 LO 3/2007 Igualdad y art. 64.5 ET:

- **derecho de los representantes legales de los trabajadores** (delegado de personal o comité de empresa) a ser **informados y consultados sobre la adopción de eventuales medidas preventivas** adoptadas por la empresa (art. 64.5 ET)
- así como a emitir un **informe con carácter previo** a la implantación y revisión de **sistemas de control** del trabajo (art. 64.5 f)ET)
- en relación con la obligación de articular canales de denuncias internas para la prevención del acoso sexual o por razón de sexo, la **obligación de negociar con la RLT las medidas que pueda adoptar la empresa con esta finalidad** (art. 48 LO 3/2007 y 12 LO 10/22 Libertad Sexual). **¿También el código de buenas prácticas?**
- NO SOLO PARA EL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO: Medidas de prevención de conductas “*contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo*” (nuevo art. 48 LO 3/2007)
- **Art. 5 Anteproyecto Ley Directiva (UE) 2019/1937:** “previa consulta de la RLT”.
- **CONCLUSIÓN:** con carácter previo a la implementación del canal: Derecho de información y consulta RLT, emisión informe y **NEGOCIACIÓN MEDIDA.**



Derechos de información previa a los empleados (art. 24.1 LOPDGDD)



Aspectos clave de la garantía de los derechos del denunciante (art. 24 LOPDGDD)



Objetividad y transparencia.
¿Quién puede tener acceso a los datos de la denuncia y puede realizar la instrucción?



Preservación identidad y confidencialidad, ¿Y anonimato?



Derecho a no sufrir represalias-derecho indemnidad vía ET y jurisprudencia laboral
¿Anteproyecto Ley?

Plazos de conservación en el Sistema del canal. **3 Meses**, con posibilidad de seguir el tratamiento de datos, salvo delitos persona jurídica.

Denuncias anónimas en el ámbito laboral. ¿Existe debate?

Se permite la creación de canales para denunciar “**incluso anónimamente**” (Art. 24.1 LOPDGDD).
Pero, ¿es obligatorio contemplar esta posibilidad?

La **guía del Ministerio de Igualdad (no vinculante)** en el modelo de protocolo de prevención acoso sexual o por razón de sexo (oct 21): “Las denuncias podrán ser secretas pero **NO ANÓNIMAS**”.

Anteproyecto Ley Trasposición Directiva Whistleblowing: “**Los canales internos deberán permitir la presentación y posterior tramitación de comunicaciones anónimas.**” (art. 7.3)

Entonces, ¿basta un mero correo electrónico para permitir denuncias internas?

	Información previa y consulta RLT e información previa empleados.
	Garantía de derechos: Acceso limitado, identidad, confidencialidad, y no represalia, y plazos de conservación limitados
	¿Denuncias anónimas?: Con la LOPDGDD era una posibilidad, con el nuevo Anteproyecto de Ley, para los canales de denuncia sujetos a su ámbito de aplicación, será una obligación – medidas de seguridad para permitir el anonimato

A low-angle, upward-looking photograph of several tall, modern skyscrapers against a clear, bright blue sky. The buildings are partially obscured by a network of dark power lines that crisscross the frame. The perspective creates a sense of height and scale.

Implicaciones de la trasposición de la Directiva Whistleblowing en el ámbito laboral

Ámbito material de aplicación. Objeto de las denuncias (art. 2 Anteproyecto)



Acciones u omisiones Derecho UE Anexo Directiva (art. 2.1)

- Contratación pública.
- Servicios, productos y mercados financieros, prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.
- Seguridad de los productos y conformidad.
- Seguridad del transporte.
- Protección del medio ambiente.
- Protección frente a las radiaciones y seguridad nuclear.
- Seguridad de los alimentos y los piensos, sanidad animal y bienestar de los animales.
- Salud pública.
- Protección de los consumidores.
- Protección de la privacidad y de los datos personales, y seguridad de las redes y los sistemas de información.
- Infracciones relativas al fraude fiscal, la corrupción o actividades ilegales financieras.
- Infracciones relativas al mercado interior de la UE.



Acciones u omisiones infracción penal o administrativa grave o muy grave que afectan al interés general (art. 2.1)

- Acciones u omisiones **que puedan ser constitutivas de infracción penal o administrativa grave o muy grave o cualquier vulneración del resto del ordenamiento jurídico** siempre que, en cualquiera de los casos, **afecten o menoscaben directamente el interés general, y no cuenten con una regulación específica.** Ej. **Infracciones LISOS, acoso laboral, etc.**
- En todo caso, se entenderá afectado el interés general cuando la acción u omisión de que se trate implique **quebranto económico para la Hacienda Pública**



Infracciones en Seguridad y Salud en el trabajo (art. 2.2)

La **protección de los trabajadores que informen sobre infracciones del derecho laboral en materia de seguridad y salud** en el trabajo prevista en esta ley, se entiende **sin perjuicio de establecida en su normativa específica.**

Aspectos clave del Anteproyecto en el ámbito laboral

- **Obligación para empresas de 50 o más trabajadores**
- **Denunciante por informante**
- **Objeto:** medidas de protección del informante ante denuncia de irregularidades normativas en el ámbito de la Ley.
- Obtención de información en un contexto laboral o profesional



- **Acuse de recibo en 7 días naturales**
- **Duración máxima:** 3 meses desde la recepción de la comunicación + 3 meses adicionales.
- **¿Caducidad/prescripción infracción laboral? ¿Corta 60 días desde conocimiento o larga 6 meses desde comisión? Art. 60 ET**

- **Prohibición de represalias o trato desfavorables al informante:**
 - Durante la investigación o en los **2 años siguientes** a su finalización.

- **Represalias:**
 - Suspensión o extinción de la relación laboral.
 - Terminación anticipada contrato temporal tras periodo de prueba.
 - Medidas disciplinarias, MSCT, o degradación funciones o denegación de ascensos, siempre que sea como consecuencia de su condición de informante.
 - Acoso, evaluaciones de rendimiento negativas, listas negras o denegación injustificada de permisos

Directiva (UE) 2019/1937 y ANTEPROYECTO DE LEY DE TRASPOSICIÓN



- **Ámbito subjetivo protección :**
- Empleados, **públicos o privados**
- Que ya han finalizado su relación profesional, voluntarios, trabajadores en prácticas o en período de formación, o personas que participan en procesos de selección.
- Representantes legales de los trabajadores
- Asistentes o asesores de los anteriores
- Personas relacionadas con el informante (**¿testigos?**).



- **Gestión del canal interno de denuncias**
- **Por la propia empresa, pública o privada, o grupo de empresas:**
- **Por un tercero de forma externa**
- **Mismas garantías:** información de la existencia y procedimiento canal, independencia, confidencialidad, secreto, anonimato, protección de datos personales, accesos limitados, etc.
- Por **escrito o verbal.**
- Contar con una **política del canal**

Presunción de la existencia de represalia e inversión de la carga de la prueba.

- ✓ En los **procedimientos laborales** ante un órgano jurisdiccional relativos a los **perjuicios sufridos por los informantes**, una vez que el **informante haya demostrado “razonablemente”** que ha comunicado o ha hecho una revelación pública y que ha sufrido un perjuicio, se presumirá que el perjuicio se produjo como represalia por informar o por hacer una revelación pública.
- ✓ En tales casos, corresponderá a la persona que haya tomado la medida perjudicial probar que esa medida se basó en motivos debidamente justificados no vinculadas a la comunicación o revelación pública.



¿Cómo afecta a los canales internos para las denuncias por acoso sexual o por razón de sexo?

- ✓ **Para empresas de menos de 50 trabajadores: subsistencia de obligación de tener un canal de denuncias libertad sexual e integridad moral, incluidas acoso sexual o por razón de sexo vía nuevo art. 48 LO igualdad.**
- ✓ **DT2ª Anteproyecto de Ley Directiva Whistleblowing: Los canales existentes podrán servir para dar cumplimiento a las previsiones de esta norma siempre y cuando se ajusten a los requisitos establecidos en la misma:**
 - ✓ **Principio de integración de canales (art. 5 Anteproyecto):** para diversas denuncias, incluidas de forma específica las de acoso sexual o por razón de sexo.
 - ✓ **Multicanalidad:** tanto para miembros de la organización como para externos.
 - ✓ **Posibilidad de denuncias anónimas**
 - ✓ Reconocimiento expreso de **confidencialidad y no represalias**, del informante y de cualquier persona afectada, **y medidas efectivas para su garantía.**
 - ✓ **Acceso restringido** al personal especialmente designado y con facultades para la investigación (externo o interno).
 - ✓ **Sistema de evaluación continua** para asegurar el cumplimiento normativo y eficacia del canal.
- ✓ **DT3ª: Plazo 3 meses** desde entrada en vigor de la norma; o **hasta el 1/1/23** para las empresas de **menos de 249 personas trabajadoras.**
- ✓ **En cualquier caso, acompañado de un protocolo de acoso en los términos exigidos legalmente.**



Cuadro infracciones y sanciones. Autoridad Independiente de Protección del Informante (art .63 y 65)

Infracciones	Sanciones (personas jurídicas)
<p>Leves:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Remisión de información de forma incompleta, de manera deliberada por parte del Responsable del Sistema a la Autoridad, o fuera del plazo concedido para ello. b) Incumplimiento de la obligación de colaboración con la investigación de informaciones. c) Cualquier incumplimiento de las obligaciones previstas en esta ley que no esté tipificado como infracción muy grave o grave. 	De hasta 100.000 euros
<p>Graves:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Cualquier actuación que suponga limitación de los derechos y garantías previstos en la presente ley o cualquier intento o acción efectiva de obstaculizar la presentación de informaciones o de impedir, frustrar o ralentizar su seguimiento que no tenga la consideración de infracción muy grave conforme al apartado 1 anterior. b) <u>Vulnerar las garantías de confidencialidad y anonimato</u> previstas en esta ley cuando no tenga la consideración de infracción muy grave. c) Vulnerar el deber de secreto en los supuestos en que no tenga la consideración de infracción muy grave. d) Incumplimiento de la obligación de adoptar las medidas para garantizar la confidencialidad y secreto de las informaciones. e) La comisión de una infracción leve cuando el autor hubiera sido sancionado por dos infracciones leves en los dos años anteriores a la comisión de la infracción, contados desde la firmeza de las sanciones. 	Entre 100.001 y 600.000 euros
<p>Muy graves:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Cualquier actuación que suponga una efectiva limitación de los derechos y garantías previstos en la presente ley introducida a través de contratos o acuerdos a nivel individual o colectivo y en general cualquier intento o acción efectiva de obstaculizar la presentación de comunicaciones o de impedir, frustrar o ralentizar su seguimiento, incluida la aportación dolosa de información o documentación falsa por parte de los requeridos para ello. b) La adopción de cualquier represalia frente a los informantes derivada de la comunicación. c) Vulnerar las garantías de confidencialidad y anonimato previstas en esta ley, y de forma particular <u>cualquier acción u omisión tendente a revelar la identidad del informante cuando este haya optado por el anonimato</u>, aunque no se llegue a producir la efectiva revelación de la misma. d) Vulnerar el deber de mantener secreto sobre cualquier aspecto relacionado sobre la información. e) La comisión de una infracción grave cuando el autor hubiera sido sancionado mediante resolución firme por dos infracciones graves en los dos años anteriores a la comisión de la infracción, contados desde la firmeza de las sanciones. f) Comunicar o revelar públicamente información a sabiendas de su falsedad, en las comunicaciones en las que se identifique el informante. 	Entre 600.001 y 1.000.000 euros

A low-angle, upward-looking photograph of several tall, modern skyscrapers against a clear, bright blue sky. The buildings are partially obscured by a network of dark power lines that crisscross the frame. The perspective creates a sense of height and scale.

Últimas sentencias relevantes sobre canales de denuncia

Sentencias sobre canales de denuncia en el ámbito laboral



01. Validación denuncias anónimas

STSJ Canarias 22-6-16 Validación judicial de un **despido disciplinario** de un empleado por **falsificación de documentos públicos**, con conocimiento de la empresa a través de una **denuncia anónima en el Canal Ético**.

STS 6-2-20 Validación judicial de la investigación de una **denuncia anónima** recibida por el departamento de RRHH en la que se informaba de un **posible fraude llevado a cabo por tres trabajadores**.

El departamento de recursos humanos puso en marcha la investigación interna que permitió destapar el fraude entre dichos trabajadores en connivencia con algunos proveedores.

02. Prohibición represalias. Derecho Indemnidad

STSJ Madrid 15-9-19 Indemnización de **60.000 euros por vulneración derecho indemnidad y acoso** a un trabajador de una aerolínea por informar, a través del canal interno de denuncias, sobre una infracción en materia de tráfico aéreo.

03. Extensión protección testigos



STJUE 20-6-19 en una situación en la que una persona que se considera víctima de una **discriminación por razón de sexo** ha presentado una reclamación, **un trabajador que le ha prestado apoyo en ese contexto únicamente está protegido contra las medidas de represalia tomadas por el empresario si ha intervenido como testigo** en el marco de la instrucción de esa reclamación.

04. Prescripción acciones disciplinarias



STS 14-9-18: desde que la empresa tiene conocimiento, no superficial, con la denuncia, sino tras la investigación. Prescripción larga de 6 meses desde la comisión de los hechos, salvo ocultación

STS 19-9-11. Prescripción larga de 6 meses desde la fecha del informe de investigación

¡Muchas gracias por su atención!





www.ecija.com

ECIJA

España | Portugal | EEUU | Chile | Panamá | Costa Rica | Honduras | Nicaragua | República Dominicana | Guatemala | El Salvador
| Puerto Rico | México | Brasil | Ecuador | Argentina