

INFORMACIÓN

CANAL ÉTICO ó CANAL DENUNCIAS

(WHISTLEBLOWER)

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 se incorpora al Derecho español, 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.

Esta norma, que entra en vigor a partir del 13 de marzo de 2023 y que adapta la Directiva europea conocida como “Whistleblower”, obliga a las empresas de más de 49 empleados a tener un protocolo de denuncia de infracciones laborales, penales o administrativas graves o muy graves.

FINALIDAD

La finalidad es la regulación de un mecanismo esencial para garantizar el cumplimiento de las normas, que permite a la entidad prevenir posibles incumplimientos y corregir aquellos que sean detectados.

Se trata de un cauce a través del cual, RAEP S.L.U. recibe y gestiona informaciones o denuncias sobre posibles conductas irregulares que supongan un incumplimiento de las normas, tanto externas como internas.

• ACCESO AL “CANAL ÉTICO” RAEP

- A través de la página web de RAEP S.L.U. (www.raep.es)
- Apartado: “**Canal ético**”
- Se le facilitará una clave única y personal que deberá conservar hasta el cierre del expediente/denuncia.
(Será imprescindible para realizar el seguimiento de forma confidencial).

• REQUISITOS DE LAS DENUNCIAS

- Debe incluir toda la información de que se dispone sobre el hecho que se pretende denunciar así como todos los detalles que se crean necesarios para una rápida gestión, tramitación y resolución.
- Seguir las indicaciones que le guiarán a través de todo el proceso.

• PROTECCIÓN DE LOS DENUNCIANTES

Para garantizar la protección de los informantes, la norma establece las siguientes medidas de protección:

- Deber de confidencialidad sobre la identidad del denunciante. Además éste, quedará protegido frente a represalias como despidos, degradación, medidas disciplinarias, daños en su reputación o cualquier tipo de discriminación.
- Posibilidad de recibir asesoramiento y asistencia jurídica –e incluso ayudas financieras– en caso de sufrir cualquier tipo de represalia. Si la denuncia implica la ruptura de deberes u obligaciones de confidencialidad y protección de datos, el denunciante puede llegar a ser exonerado de cualquier responsabilidad, según el caso.

• **PROTECCIÓN DE DATOS**

Los datos del denunciante y de otros empleados o terceras personas implicadas en la denuncia deberán conservarse en el sistema de denuncias sólo durante el tiempo imprescindible para decidir si se inicia una investigación sobre los hechos. En todo caso:

- Cuando se alcancen tres meses desde la fecha de la denuncia, la empresa deberá suprimir los datos del sistema de denuncias.
- Pasado el plazo indicado, y aunque estos datos ya no deberán conservarse en el sistema de denuncias, el órgano que corresponda – por ejemplo, el departamento de Recursos Humanos– podrá seguir teniéndolos en su poder a efectos de investigar los hechos.

• **SANCIONES**

La nueva norma fija sanciones de hasta 300.000 euros para personas físicas y de hasta un millón de euros para personas jurídicas en caso de que se represalie a estos informantes y las infracciones se consideren muy graves. Adicionalmente, en el caso de infracciones muy graves, se podrá acordar:

- La amonestación pública (reprobación o manifestación pública de la incorrección de la conducta sancionada).
- La prohibición de obtener subvenciones u otros beneficios fiscales durante un plazo máximo de cuatro años.
- La prohibición de contratar con el sector público durante un máximo de 3 años.

Las sanciones a imponer como consecuencia de la comisión de infracciones tipificadas en esta ley se graduarán teniendo en cuenta la naturaleza de la infracción y las circunstancias concurrentes en cada caso (reincidencia, entidad y persistencia del daño, resultado económico de la empresa, intento de subsanación o reparación...).