

## ECONOMÍA / POLÍTICA

# Las empresas, obligadas desde hoy a crear un canal de denuncias anónimo

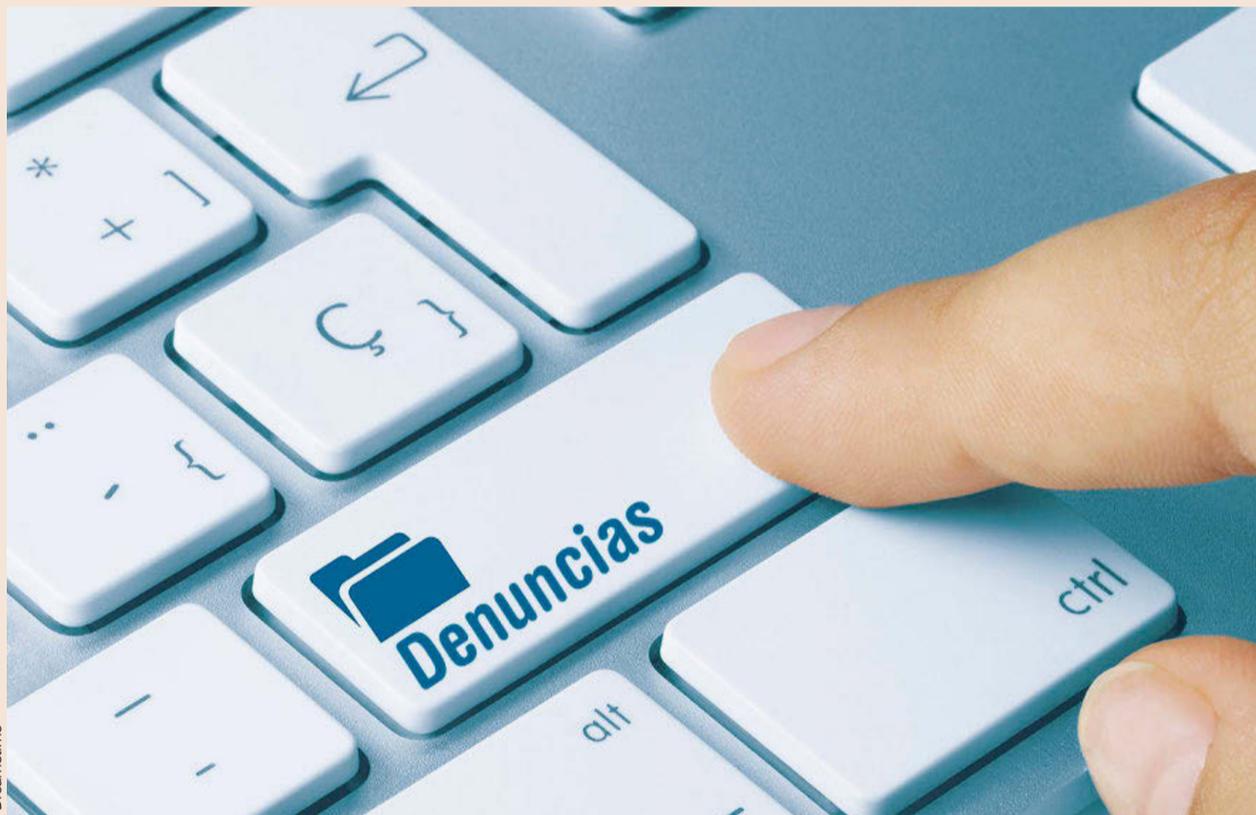
**FUERTES SANCIONES/** Entra en vigor la Ley de Protección del Informante. Las empresas de más de 50 trabajadores tienen entre tres y nueve meses para implantar su buzón de denuncias bajo amenaza de multas de hasta un millón de euros.

J. Díaz. Madrid

La llamada “maldición del empleado 50” es mucho más que una frase hecha; es la frontera invisible, pero muy real, que inhibe el crecimiento en tamaño de las empresas en España. Y es que un solo trabajador puede marcar la diferencia entre una burocracia digerible y una verdadera yincana de costes y cargas administrativas, regulatorias y fiscales. En España, pasar de 49 a 50 empleados supone entrar en otra dimensión en la que será obligatorio auditar las cuentas, crear un comité de seguridad y salud; implantar un plan de igualdad, crear un comité de empresa, asumir al menos un 20% del coste de la formación de trabajadores, incorporar el registro horario o regular el teletrabajo. Es decir, lanzarse de cabeza a la piscina de un fuerte aumento de costes y lastres burocráticos al que ahora se añade una nueva piedra en el camino. Hoy entra en vigor la nueva Ley de Protección del Informante, que obliga a todas las empresas de 50 o más trabajadores, así como a las entidades del sector público, partidos políticos, sindicatos y patronales, a crear un buzón o canal de denuncias sobre posibles infracciones o casos de corrupción que se detecten en su seno.

## Directiva ‘Whistleblowing’

Esta ley es la transposición de una norma comunitaria conocida como Directiva *Whistleblowing*, que por cierto España ha adoptado con más de un año de retraso, lo que en su día le valió una denuncia de Bruselas ante el Tribunal de Justicia de la UE, y supone una nueva vuelta de tuerca en las exigencias regulatorias al tejido productivo. Además de suponer un incremento de las cargas y los costes para las empresas afectadas (las compañías con más de 50 empleados rondan las 24.700 según datos del INE de 2022), puede acarrear severas sanciones económicas, con multas de entre 1.001 euros para las infracciones leves y hasta un millón en los casos más graves tanto para las empresas y entidades que incumplan la ley como para



El cumplimiento de la ley acarreará nuevas cargas administrativas y sobrecostes para las empresas.

## Cepyme: seguridad sí, pero sin lastrar la productividad

La patronal de las pequeñas y medianas empresas Cepyme ve con buenos ojos cualquier medida destinada a incrementar la seguridad en el tejido productivo, pero advierte de que es necesario buscar un equilibrio para que eso no suponga una merma en su productividad. “Garantizar la seguridad es imprescindible, lo que es necesario es intentar que las obligaciones que derivan de ella no supongan un fuerte lastre a la productividad de la empresa”, señalan a este diario fuentes de Cepyme. La patronal, que desde hace meses alerta de la situación de sobreendeudamiento de muchas pymes y del impacto del “desmesurado” incremento de costes

sobre sus cuentas, en un escenario en el que las ventas no crecen al mismo ritmo, denuncia que “las empresas de menor tamaño, aunque estemos hablando de 50 trabajadores, están asumiendo muchas nuevas cargas burocráticas en los últimos años y además suelen ser exactamente iguales que las que debe asumir la Administración o empresas multinacionales, pero los recursos entre ellas distan enormemente”. Por eso, Cepyme reclama que “aunque estas obligaciones puedan ser asumibles de forma aislada, es necesario evaluar el conjunto de cargas burocráticas que soporta una empresa de 50 trabajadores para poder valorarlo”. En un reciente

informe, publicado en diciembre pasado, la patronal de la pequeña y mediana empresa alertaba de que las cargas laborales y los impuestos se han convertido en los principales frenos para el crecimiento empresarial, en un contexto en el que “proporcionalmente las empresas pequeñas asumen cargas laborales y fiscales mayores”. Cepyme resaltaba, por ejemplo, el tamaño del comité de empresa, “más grande que en el resto de los países europeos” y proporcionalmente mayor que en las grandes empresas, “ya que en las pequeñas empresas está formado por el 10% de sus trabajadores, mientras que en las grandes lo integran, como máximo, el 3,4% de su plantilla”.

aquellas que obstaculicen o tomen represalias contra los denunciantes (despidos, degradación o denegación de ascensos, acoso laboral...). Además de sanciones de hasta 300.000 euros a los directivos y administradores de la empresa que no adapten sus canales de denuncia e incumplan la normativa.

El castigo no acaba ahí. Las compañías infractoras po-

drían quedar fuera del circuito de la contratación pública durante tres años, dejar de recibir subvenciones u otros beneficios fiscales durante un cuatrienio e incluso verse retratadas en el BOE con la publicación de su infracción.

### Cuenta atrás

La nueva ley que entra hoy en vigor, y nutre aún más si cabe la “maldición del empleado

50”, activa una cuenta atrás inexorable para su pleno cumplimiento en pocos meses. Así, las empresas y las Administraciones con más de 249 trabajadores tendrán un plazo máximo de 100 días desde hoy para implantar su canal de denuncias (esto es, hasta mediados de junio). Las empresas de menos de 249 trabajadores y los municipios de menos de 10.000 habitan-

tes tendrán más margen para hacerlo: hasta el próximo 1 de diciembre.

La obligación incumbe también a aquellas compañías que ya cuentan con un buzón de denuncias, pero que no está adaptado a la nueva normativa, que exige garantizar la confidencialidad y el anonimato de los denunciantes, aspecto crucial en la nueva ley.

Más allá del régimen san-

## La nueva normativa exige garantizar la confidencialidad y el anonimato de los denunciantes

cionador, que busca persuadir de que el incumplimiento de la ley sea una opción, las empresas se enfrentan a partir de hoy a mayores cargas administrativas y sobrecostes. Para empezar, la ley obliga a nombrar un responsable del sistema de información interno, que podrá ser una sola persona o un órgano colegiado y que será el encargado de recibir y gestionar las denuncias. Además, deberá formar a sus empleados en el uso del nuevo canal; revisar periódicamente su funcionamiento e incluso establecer un régimen sancionador para los trabajadores que incumplan la ley o la normativa interna de sus compañías.

En este contexto, muchas empresas, sobre todo las más pequeñas, podrían tener que recurrir a servicios externos para implementar su canal, con el gasto que ello conllevaría, convirtiendo la nueva obligación legal en un apetitoso nicho de mercado para las firmas especializadas. De hecho, la empresa nórdica de LegalTech, centrada en el sector de las denuncias de irregularidades, ya ha anunciado que ampliará su equipo español de tres a quince personas este año tras la aprobación de la legislación.

“En definitiva, el canal de denuncias se suma al resto de obligaciones ya impuestas durante los últimos años y entre las que cabe destacar la creación e implantación del protocolo antiacoso, los planes de igualdad, o los protocolos de desconexión digital”, señala a EXPANSIÓN Natalia Pauer, abogada de RSGM Abogados, quien advierte además de que “uno de los problemas que esto plantea en materia laboral, todavía sin resolver, es si acudir al canal de denuncias por parte del trabajador es preceptivo antes de iniciar la vía jurisdiccional; veremos cómo se va pronunciando la jurisprudencia sobre esta cuestión”.