

## BLOQUE 3: Compliance laboral

Sesión 4 (26 de abril de 2023)

Responsabilidad penal y administrativa en el cumplimiento de las obligaciones laborales y de Seguridad Social

- *Pedro Llorente (Cuatrecasas)*
- *Olga Montero (Centro de Estudios Garrigues)*



### INDICE

- Conceptos generales:
- Responsabilidad Penal por incumplimientos en materia Sociolaboral
- Responsabilidad Administrativa por incumplimientos en materia Sociolaboral:
  - ✓ *Obligaciones en materia de Relaciones Individuales y Colectivas de trabajo*
  - ✓ *Obligaciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales*
  - ✓ *Obligaciones en materia de Empleo*
  - ✓ *Obligaciones en materia de Igualdad*
  - ✓ *Obligación Contratación Personas con Discapacidad*
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre. Protocolos contra el Acoso Sexual y los delitos contra la Integridad Moral
- 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 (Directiva de “Whistleblowing”)
- Ventajas del Compliance Laboral

## Conceptos generales



## ¿Qué entendemos por “Compliance Laboral”?

Conjunto de acciones llevadas a cabo por las empresas u organizaciones con el objetivo de cumplir las normativas legales y evitar sanciones **penales o administrativas**. Dichas normas pueden ser de carácter interno o externo y abarcar aspectos éticos y conductuales

## Funciones Compliance Laboral:

1. Garantizar que la empresa cumple con la normativa laboral que le es aplicable
2. Función preventiva para reducir el riesgo de que la empresa pueda cometer irregularidades que puedan acarrear multas o sanciones
3. Responsabilidad social y reputacional: buenas prácticas laborales, más allá de lo que disponga la normativa

### Áreas de los programas de Compliance Laboral

- Procesos de selección
- Contratación
- Definición de categorías profesionales
- Jornada laboral
- Obligaciones con la Seguridad Social
- Conciliación de la vida laboral y familiar
- Extinción de contratos
- Seguridad y prevención de riesgos laborales
- Igualdad en el trabajo, prevención de la discriminación o el acoso por razón de sexo
- Representación de los trabajadores

# Responsabilidad Penal por incumplimientos en materia Sociolaboral



- ❖ **Artículo 31 bis CP**: “En los supuestos previstos en este Código, las personas jurídicas serán penalmente responsables

(...)” . Numerus clausus

- ❖ **Delitos no incluidos:**

Contra los derechos de los trabajadores (CP art 311 a 313)

Especial referencia a la reciente modificación del art 311 CP por la Ley Orgánica 14/2022

- ❖ **Delitos incluidos:**

- Contra la **integridad moral** (CP art. 173. Modificado por la Ley Orgánica 10/2022)
- **Acoso sexual** (CP art. 184. Modificado por la Ley Orgánica 10/2022)
- Delitos contra la **intimidación y allanamiento informático** (CP art. 197)
- **Estafas** (CP art. 251 bis)
- Delitos **contra Hacienda Pública y Seguridad Social** (CP art. 307, 307 bis, 307 ter, 308, 308 bis y 310 bis)
- Delitos **contra los derechos de los ciudadanos extranjeros** (CP art. 318 bis)

# Responsabilidad Administrativa por incumplimientos en materia Sociolaboral





### Infracciones en el Orden Social

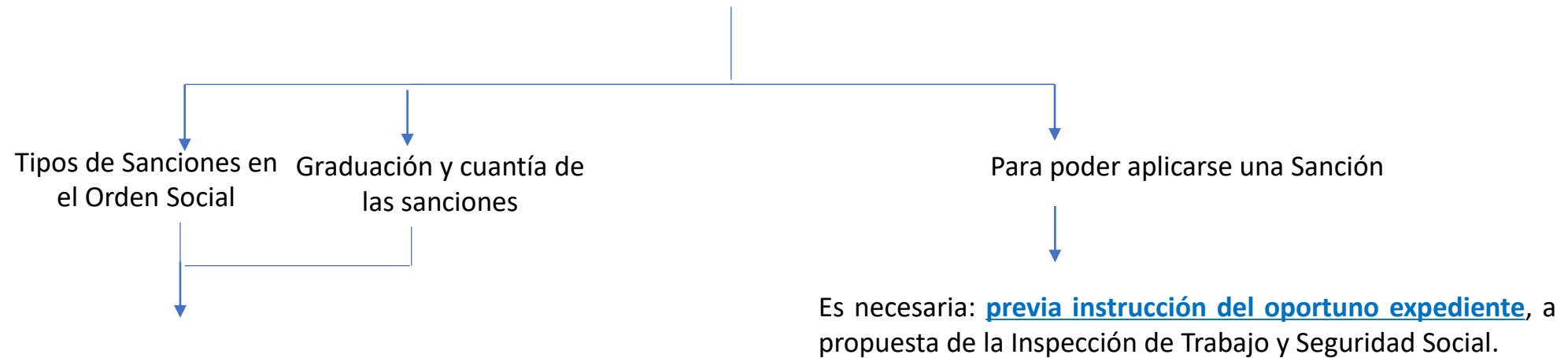


- Las sanciones y los criterios de su graduación
  - Autoridad competente para imponerlas
  - Procedimiento sancionador

**Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto**  
por el que se aprueba el Texto refundido de la  
Ley sobre infracciones y sanciones en el orden  
social (LISOS)

#### Infracciones y sanciones a las empresas en el orden social

##### Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto,



Su calificación como leves, graves y muy graves en atención a la naturaleza del deber infringido y la entidad del derecho afectado.

# Obligaciones en materia de Relaciones Individuales y Colectivas de trabajo



#### Relaciones individuales y colectivas.

#### Principio de estabilidad en el empleo y su protección en las LISOS:

##### Infracciones leves

- No informar por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, en los términos y plazos establecidos reglamentariamente
- La falta de entrega al trabajador por parte del empresario del documento justificativo al que se refiere el artículo 15.9 del Estatuto de los Trabajadores (conversión en indefinidos)
- No informar a los trabajadores a tiempo parcial, a los trabajadores a distancia, a los trabajadores con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los formativos, y a los trabajadores fijos-discontinuos sobre las vacantes existentes en la empresa

#### La Reforma Laboral 2021 (Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre)

- **Infracciones graves:** infracciones por **utilización de contratos temporales en fraude de ley** y la **contratación de trabajadores** cuando la empresa se encuentre en **ERTE** por reducción de jornada o suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, de los contemplados en el artículo 47.7.d) del Estatuto de los Trabajadores. En ambos casos se considerará **una infracción por cada persona trabajadora involucrada. Hasta 10.000 €**
- **Infracciones muy graves:** se incluye **sancionable el proceder al despido colectivo de trabajadores** o a la aplicación de medidas de **suspensión de contratos o reducción de jornada** por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor o del Mecanismo RED en cualquiera de sus modalidades, sin acudir a los procedimientos establecidos en los **artículos 51, 47 y 47 bis del Estatuto de los Trabajadores**

## Relaciones individuales y colectivas.

### La protección de los derechos laborales:

**Derecho al salario** y su protección en la LISOS. (Arts. 6.2; 7.3 ;7.4; 7.10; 8.1)

- **Falta de pago de salarios y los retrasos** reiterados en el pago del salario debido (Art. 8.1 de la LISOS) —> Infracción muy grave
- Infracciones por **abono de salarios inferiores** a los legalmente establecidos infracción grave —> Infracción grave
- Infracciones por **recibos de salarios incompletos** (Art. 7.3 de la LISOS)
- Infracciones por **falta de recibo de salarios.**
  - a) salarios de los trabajadores desplazados durante la visita de la Inspección de Trabajo y SS (Art. 6.2.b) de la Ley 45/1999 —> infracción grave (Art. 10.2.b)
  - b) falta de entrega del recibo de salarios a los trabajadores desplazados —> infracción leve

Infracciones en **materia de tiempo de trabajo y permisos.** (Arts. 6.1; 7.5; 7.10)

- Pueden dar lugar a la infracción grave —> incumplimiento normas y límites establecidos por la legislación o por los convenios colectivos en materia de:  
**jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos, registro de jornada y, en general, el tiempo de trabajo**
- Sanciones —> apartado 3.1

#### Relaciones individuales y colectivas.

##### La protección de los derechos laborales fundamentales:

Los actos del empresario contrarios al respeto de la intimidad y la consideración debida a la dignidad a los trabajadores como infracciones administrativas en el orden social. (Arts. 7.10; 8.11).

protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

El tratamiento en la LISOS de las conductas de acoso a los trabajadores en el ámbito de la relación de trabajo. (Arts. 7.10; 8.13; 8.13 bis).

Pueden darse varios supuestos en los que el empresario sería responsable:

- a) Que sea el acosador del trabajador
- b) Que conozca el caso de acoso y no haga nada → responsabilidad por omisión. Requisitos:
  - Que el **empresario tenga pleno conocimiento del acoso.**
  - Que tenga una **sospecha fundada del comportamiento de acoso y lo aliente al no impedirlo.**
- c) Facilitar los cauces para que los empleados pongan en conocimiento de la dirección de la empresa los casos de acoso laboral y **crear mecanismos de prevención.**

# Obligaciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales





#### Infracciones laborales en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

- **Obligación de contar con un plan de prevención de riesgos laborales** de la empresa, así como con un delegado de prevención en el centro de trabajo o la contratación de los servicios de prevención con una empresa especializada
- **La STS nº898/2021, 15 de Septiembre de 2021** : la realización de funciones de prevención de la salud de los trabajadores requiere de acreditación por parte de la administración laboral. El TS determina que constituye una falta muy grave ( art. 13.11 LISOS ) el ejercicio de tales funciones sin contar con la debida autorización legal
- **Infracciones formales y documentales**
- **Infracciones de las empresas en materia de gestión de la prevención de riesgos laborales**
- **Infracciones por incumplimientos de la organización de los recursos para las actividades preventivas**
- **Infracciones por incumplimientos de condiciones materiales de trabajo**

#### Infracciones laborales en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

- ❖ El incumplimiento de la obligación de coordinación de actividades empresariales como infracción administrativa
- ❖ La protección en la LISOS de trabajadores especialmente sensibles y de colectivos específicos
- ❖ Los derechos de información, consulta y participación de los representantes de los trabajadores y su tratamiento en la LISOS
- ❖ La paralización de trabajos y tareas y la clausura de centros de trabajo como infracciones administrativas.
- ❖ Los Límites a la facultad de contratar con las Administraciones Públicas

## Obligaciones en materia de Empleo



#### Infracciones laborales en materia de Empleo

- ❖ Son: **Infracciones de los empresarios, de las agencias de colocación, de las entidades de formación** o aquellas que asuman la organización de las acciones de formación profesional para el empleo programada por las empresas y de los beneficiarios de ayudas y subvenciones en materia de empleo y ayudas al fomento del empleo en general
- ❖ **Falta de coordinación entre la Ley 2/2023 (Ley de Empleo) y la Ley 4/2023 (Ley Trans)**
- ❖ **Infracciones formales y documentales**
- ❖ **La discriminación en el acceso al empleo y su tratamiento en la LISOS**
- ❖ **Intermediación laboral e infracciones de agencias de colocación y empresas de trabajo temporal**
- ❖ **Las infracciones en materia de Formación profesional para el Empleo**

### Infracciones laborales en materia de Empleo

#### **Infracciones formales y documentales**

**La protección en la LISOS de las medidas de acción positiva en materia de Empleo y fomento del empleo**

**La discriminación en el acceso al empleo y su tratamiento en la LISOS**

**Intermediación laboral e infracciones de agencias de colocación y empresas de trabajo temporal. Las infracciones laborales en las denominadas relaciones triangulares de trabajo**

**Las infracciones en materia de empleo cometidas por trabajadores por cuenta ajena y propia**

**Las infracciones en materia de Formación profesional para el Empleo**

## Obligaciones en materia de igualdad



#### PLAN DE IGUALDAD

- 1. Plan de igualdad**: a) definidos en la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.  
b) Entrada en vigor del **Real Decreto-Ley 6/2019** → obligatorios  
c) **Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre**, obliga a empresas de menos de 50 trabajadores a elaborar el registro retributivo, cuyo plazo finalizó el 14 de abril de 2021  

- Empresas entre 50 y 100 trabajadores han de elaborar su Plan de Igualdad para el 7 de marzo de 2022.
  - Empresas entre 100 y 150 trabajadores lo han de tener para el 7 de marzo de 2021.
  - Empresas con más de 150 trabajadores lo deben tener listo para el 7 de marzo de 2020.
- 2. Entidades y empresas obligadas a tener un Plan de Igualdad** → **más de cincuenta Trabajadores**
- 3. Plan de Igualdad “negociado” y “registrado” en el REGCON**

### Causas de discriminación

- La mayoría de antecedentes judiciales y jurisprudenciales hacen referencia a la discriminación por razón de sexo y cuestiones derivadas de la misma, como las derivadas de **maternidad y/o situación familiar**, sin embargo, existe también casuística en relación con otros factores discriminatorios.
- No olvidemos que existen otros factores discriminatorios, ej.:
  - Origen racial o étnico
  - Edad
  - Religión
  - Ideas políticas
  - Discapacidad
  - Orientación sexual
  - Estado civil
  - Condición social



### Novedades de la Ley 15/2022

- **Ampliación de la definición de tipos de discriminación:**
  - **Directa:** *“Persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de cualesquiera causas de discriminación previstas.”* Se prevé expresamente como discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las persona con discapacidad.
  - **Indirecta:** *“cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de las causas de discriminación previstas”*
  - **Por asociación:** *“Persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación, es objeto de un trato discriminatorio”.*
- **Nuevos tipos (y definiciones) de discriminación :**
  - **Por error:** Fundada en una **apreciación incorrecta** sobre las características de la persona discriminada.
  - **Múltiple:** Discriminación a una persona por **dos o más causas a la vez.**
  - **Interseccional:** Concurrencia de diversas causas de discriminación que **generan una forma específica de discriminación.**

### Causas de discriminación: La principal novedad de la Ley 15/2022: la salud como factor de discriminación

#### Artículo 2.1 Ley 15/2022:

1. Se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o **identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social**

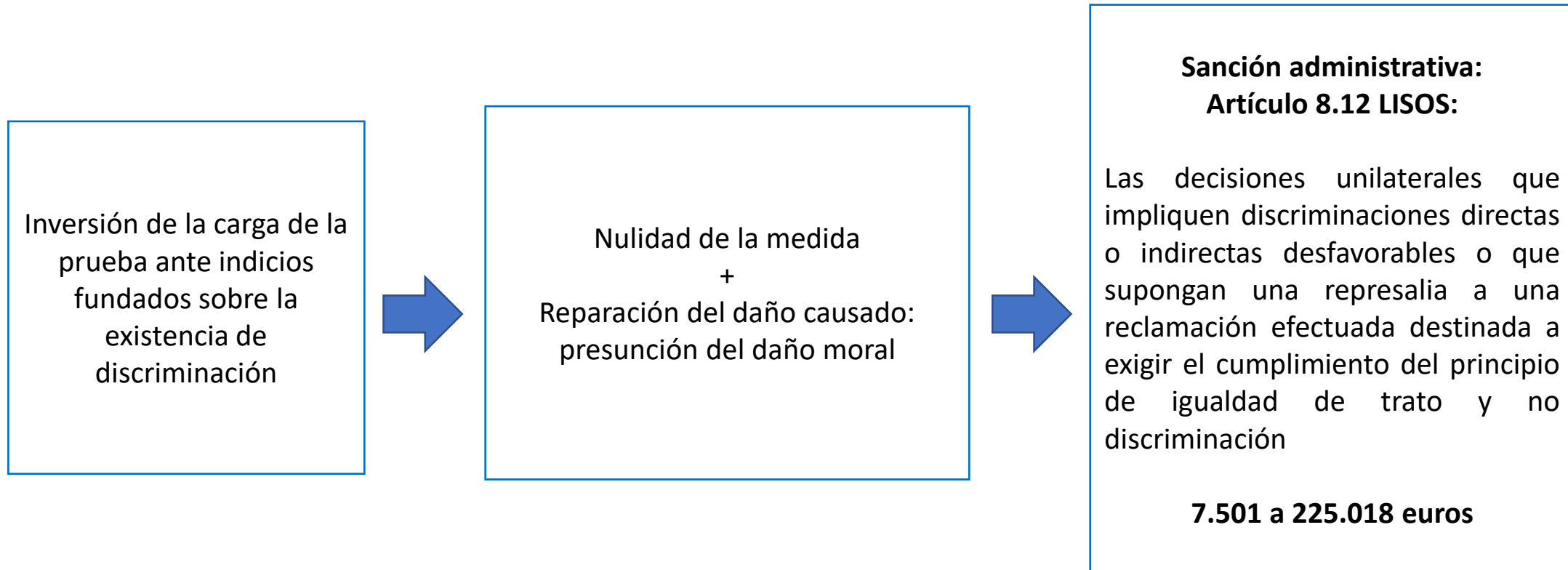
#### • Nuevos conceptos que incluye la Ley como factores que motiven una posible causa de discriminación:

- **Identidad sexual** > identificación de una persona con caracteres definitorios del género que pueden coincidir o no hacerlo con el sexo que se le atribuye, en virtud de los caracteres biológicos predominantes que presenta desde su nacimiento (STC 67/2022)
- **Expresión de género** > forma en la que una persona manifiesta y exterioriza el género (STC 67/2022)
- Relacionados con la **salud**:
  - Enfermedad (¿grave? ¿prolongada?)
  - Condición de salud (no definida)
  - Estado serológico (COVID – 19)
  - Predisposición genérica a sufrir patologías y trastornos

#### Trato diferenciado:

Justificación objetiva por una finalidad legítima y como medio adecuado, necesario y proporcionado para alcanzarla

## Consecuencias de un trato discriminatorio



### Conclusiones para evitar situaciones de discriminación en la empresa

- Fundamental implementar todos los instrumentos legalmente obligatorios, para evitar incurrir en situaciones de discriminación (aunque su implementación no garantiza su inexistencia)
  - Planes de Igualdad / medidas dirigidas a evitar discriminación por razón de sexo
  - Registro retributivo por razón de sexo
  - Procedimientos para prevenir acoso sexual y por razón de sexo y creación de un canal de denuncias
  - Procedimientos para la detección, adopción de **medidas preventivas** y diseño de medidas adecuadas para el cese, en su caso, de las situaciones discriminatorias
  - Canal de denuncias (whistleblowing)
- Instrumentos adicionales
  - Planes de diversidad (dentro o fuera del Plan de Igualdad)
  - Protocolos para evitar acoso por otras causas de discriminación
  - Formaciones/acciones de sensibilización a trabajadores, mandos intermedios, etc.

### Ley 4/2023, igualdad personas trans y garantía derechos LGTBI

- Otras obligaciones:
  - **AAPP deberá impulsar** a través de agentes sociales y mediante la **negociación colectiva** la inclusión de (i) **cláusulas de promoción de la diversidad en materia de orientación sexual, etc..** (ii) así como procedimientos para dar cauce a las **denuncias** (art. 14 Ley 4/2023).
  - **Empresas + 50** deberán adoptar (plazo 12 meses): “**medidas y recursos** para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI”, lo que incluirá un “**protocolo de actuación**” (art. 15 Ley 4/2023).
  - **Planes de igualdad y no discriminación** deben incluir expresamente a las **personas trans** (art. 55.3. Ley 4/2023).
- **Nuevo art. 17.5. LRJS:** legitimación activa organismos públicos con competencia, partidos políticos, organizaciones consumidores y organizaciones defensa y promoción LGTBI en acciones en defensa de derechos e intereses de personas víctimas de discriminación por las causas previstas en la Ley 4/2023.
- **Infracciones (¿?)**
  - **Graves (multa 2001 a 10.000 € + accesorias):** imposición de disposiciones o cláusulas en “negocios jurídicos” que supongan discriminación directa o indirecta
  - **Muy graves (multa 10.001 a 150.000 € + accesorias):** represalias

# Obligación Contratación Personas con Discapacidad



#### Obligación Contratación Personas con Discapacidad (Real Decreto 364/2005, de 8 de abril)

1. Empresas con **más de 50 personas en plantilla**, obligadas a que el **2%** sean personas con discapacidad. Integración laboral
2. “**Medidas Alternativas**” autorizadas por el Servicio Público de Empleo, previa autorización administrativa para las situaciones de excepcionalidad
3. **Excepcionalidad:**
  - a) Empresa tenga necesidad de personal y ponga oferta en el Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid, o en las Agencias de Colocación autorizadas, y no puedan atender las ofertas de empleo para personal con discapacidad presentadas por la empresa, después de haber realizado todas las gestiones de intermediación necesarias, o bien sean éstos los que renuncien a esta oferta
  - b) Empresas acrediten la existencia de razones organizativas, productivas, técnicas o económicas que dificultan seriamente la incorporación de personas con discapacidad a sus plantillas

\*Una vez finalizada, sin éxito, la gestión de la oferta se solicitará la "excepcionalidad"

#### Medidas alternativas posibles, de forma no excluyente, son las siguientes:

##### I. CONTRATACIÓN

1. Realización de contratos mercantiles o civiles con **Centros Especiales de Empleo** o con personas con discapacidad que estén dadas de alta como autónomos para: Suministro de bienes necesarios al normal desarrollo de su actividad Prestación de servicios ajenos y accesorios a su actividad normal
2. **Importe anual de dichos contratos mercantiles o civiles** será de, al menos, **tres veces el IPREM** (Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples) anual por cada persona con discapacidad dejada de contratar para el cumplimiento de la cuota de reserva del 2%.

##### II. DONACIÓN

3. Realización de **Donaciones y Acciones de patrocinio**, siempre de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo para personas con discapacidad, a fundaciones o asociaciones de utilidad pública, cuyo objeto social, sea entre otros, la formación profesional, inserción laboral o creación de empleo a favor de personas con discapacidad, que permita la creación de puestos de trabajo para aquéllas y, finalmente, su integración en el mercado de trabajo
- **Importe anual de estas donaciones o actividades de patrocinio** = al menos, 1,5 veces IPREM anual por cada persona con discapacidad dejada de contratar para el cumplimiento de la cuota de reserva del 2%



Ley Orgánica 10/2022, de  
6 de septiembre.

Protocolos contra el  
Acoso Sexual y los delitos  
contra la Integridad  
Moral



### Novedades de la LO 10/2022

- Deberes y objetivos para las empresas:

- Las empresas deberán arbitrar **procedimientos específicos para la prevención** de delitos y otras 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.
- Las empresas deberán incluir en la **valoración de riesgos** de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, **la violencia sexual** entre los riesgos laborales concurrentes.
- Las empresas deberán organizar los **espacios de sus centros de trabajo** integrando la perspectiva de género, con el fin de que resulten **seguros y accesibles para todas las trabajadoras**.
- **Distintivo de «Empresas por una sociedad libre de violencia de género».**
- **Nuevo deber de la RLT:** realizar actividades de sensibilización a la plantilla frente a estas conductas y para que informe a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieron conocimiento.

### Novidades de la LO 10/2022

## Reconocimiento de un estatus laboral específico de las trabajadoras víctimas de violencia sexual, equiparado al de las víctimas de violencia de género

- **Se extienden a las víctimas de violencia sexual los derechos ya reconocidos a las víctimas de violencia de género:** reducción de la jornada de trabajo, de reordenación del tiempo de trabajo y de pasar a realizar el trabajo a distancia, preferencia para ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, cambio de centro de trabajo, suspensión del contrato de trabajo y **protección frente al despido mediante su nulidad.**
- **Suspensión: una duración inicial que no podrá exceder de 6 meses**, prorrogables judicialmente hasta un máximo de **18 meses.**
- **Ausencias o faltas de puntualidad** por situación física o psicológica derivada de violencia sexual: **justificadas.**
- **Novidades de Seguridad Social:** suspensión se considerará como cotización efectiva, causa para el acceso a la jubilación anticipada, situación legal del desempleo.

#### Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual

- ❖ **Nuevos delitos en el catálogo de infracciones que pueden cometer las compañías** (altos cargos y empleados), salvo que logren demostrar que contaban con un sistema eficaz de prevención de delitos (art. 31 bis CP)

##### 1. Modificación del artículo 173 CP

La persona jurídica penalmente responsable: a) un miembro de la empresa "infligiera a otro un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral" a un miembro de la empresa o cuando en el ámbito de la relación laboral un miembro de la organización "prevaliéndose de su **relación de superioridad**" realice contra otro, de forma reiterada "**actos hostiles o humillantes** que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso para la víctima".

- ##### 2. Modificación del artículo 184.5 : Responsabilidad penal para la persona jurídica la solicitud de favores sexuales "para sí o para un tercero, en el ámbito de la relación laboral, docente o de prestación de servicios" cuando la mencionada solicitud sea considerada **continuada o habitual** y provoque en la víctima una situación objetiva, gravemente intimidatoria, hostil o humillante. Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis, una persona jurídica sea responsable de este delito, se le impondrá la pena de multa de seis meses a dos años

- ##### 3. Artículo 197.7 CP Responsabilidad penal en la persona jurídica de las conductas de difusión, revelación o cesión a terceros, sin autorización de la persona afectada, de **imágenes o grabaciones íntimas**, es decir, se introduce la penalización del denominado "**sexting**"

**Ley 2/2023, de 20 de**  
**febrero**  
**(Directiva de**  
**“Whistleblowing”)**



### ¿Cuáles son las principales cuestiones que regula la nueva Ley 2/2023 sobre canales de denuncia?

- **¿Qué protege?:** informaciones y comunicaciones sobre infracciones de derecho comunitario, así como sobre infracciones penales y administrativas graves o muy graves.
- **¿A quién protege?:** a los informantes, en particular: personas trabajadoras; personas autónomas; accionistas, partícipes, miembros del órgano de administración, dirección o supervisión de una empresa; personal de contratistas, subcontratistas y proveedores; con relación finalizada o por comenzar, e incluso voluntarios y becarios.
- **¿Qué empresas tienen que tener un sistema interno de información?** Las empresas de 50 o más personas trabajadoras
- **¿En qué plazo?**
  - Antes del 13 de junio de 2023 para empresas con plantilla igual o superior a 250 personas.
  - Hasta el 1 de diciembre de 2023 para empresas con plantilla entre 50 y 249 personas.
- **¿Hay un único canal de información?** No, las comunicaciones o informaciones se podrán canalizar a través de:
  - El canal interno de la empresa.
  - El canal externo o Autoridad Independiente de Protección al Informante (AAI).
  - Revelación pública (web, redes sociales, medios de comunicación, etc.) cuando los cauces internos o externo no hayan funcionado; exista amenaza para interés público; o exista riesgo de represalias o de no tratamiento efectivo.

### ¿Cuáles son las principales cuestiones que regula la nueva Ley 2/2023 sobre canales de denuncia?

- **¿Quién es el responsable de la implantación del sistema?** El órgano de administración de la empresa, previa consulta con la RLPT.
- **¿Qué requisitos debe tener el sistema?**
  - Uso asequible del canal para interesados
  - Garantía de confidencialidad y establecimiento de prácticas correctas y seguras de seguimiento, investigación y protección del informante
  - Designación de un responsable del correcto funcionamiento del canal (un directivo nombrado por el órgano de administración), que gozará de independencia
  - Presentación escrita, verbal o ambas, o mediante una reunión presencial en el plazo máximo de 7 días (a solicitud del informante)
  - Permitir la presentación de denuncias anónimas
  - La política o principios generales del sistema y defensa del informante deberán ser publicitadas y comunicados en el seno de la empresa
  - Las empresas tendrán que registrar las informaciones recibidas y sus investigaciones internas: no es público, siendo accesible total o parcialmente a petición de la Autoridad judicial

### ¿Cuáles son las principales cuestiones que regula la nueva Ley 2/2023 sobre canales de denuncia?

- **¿Existe algún plazo para llevar a cabo la investigación?**
  - Acuse de recibo de la información en **7 días**
  - Investigación: **no podrá durar más de 3 meses**, salvo casos de especial complejidad, en cuyo caso podrá prorrogarse 3 meses más.
- **¿Existe alguna protección específica al informante?**
  - El informante estará protegido frente a las medidas que pudieran adoptarse como represalia por la información revelada durante 2 años.
  - Otras medidas de apoyo: (i) información y asesoramiento completo e independiente sobre procedimientos, protección frente a represalias y derechos; (ii) asistencia jurídica en procesos penales y civiles transfronterizos; (iii) apoyo psicológico y financiero si decide la AAI, etc.
- **¿Se han previsto sanciones específicas en esta materia?**
  - Régimen sancionador propio: infracción muy grave no tener implantado el sistema o adoptar represalias contra los informantes, sancionable con multa de 30.001€ a 30.000€ para las personas físicas, y multa de entre 600.001€ y 1.000.000€ para las personas jurídicas.
  - Posibilidad de imponer sanciones accesorias: amonestación, prohibición de obtener subvenciones o beneficios fiscales durante 4 años, prohibición de contratar con el sector público durante 3 años.
  - La potestad sancionadora corresponde a la AAI.



## ¿Qué otros protocolos, políticas y códigos deben tener las empresas?

PROTOCOLOS, PLANES, POLÍTICAS Y CANALES	NORMA	EMPRESAS OBLIGADAS	INTERVENCIÓN RLT
Plan de Igualdad	LOI 3/2007	+50 trabajadores	Sí Negociación RLT
Protocolo de prevención del acoso	LOI 3/2007	Todas	Sí Negociación RLT
Protocolo contra violencia sexual + canal denuncia	LOI 3/2007 LO 10/2022	Todas	Sí Negociación RLT
Canal de denuncias	<b>Directiva 1937/2019</b> <b>LPD</b>	<b>+50 trabajadores</b>	<b>Sí</b> <b>Consulta RLT</b> <b>Información / formación</b>
Igualdad de trato	Ley 15/2022	Todas	Obligación de informar Información
Prevención de Riesgos Laborales	LPRL 31/1995	Todas	Sí Consulta Participación Representación
Política usos medios digitales	LO 3/2018	Todas	Sí Participación RLT
Desconexión digital	LO 3/2018	Todas	Sí Audiencia RLT
Registro de jornada	ET (2019)	Todas	Sí Consulta RLT
Trabajo a Distancia (TaD)	LTaD (2021)	Todas	Acuerdo individual (más 30%) Frecuente Llamamiento a la negociación colectiva
Código de conducta			Potestativo (convenios colectivos)

### Ventajas del compliance laboral

1. **Verifica el grado de cumplimiento** de normativas laborales o convenios colectivos vigentes
2. **Define Procedimientos básicos** para garantizar el cumplimiento normativo en el seno de la organización
3. **Contribuye a garantizar el conocimiento de la ley** en materia retributiva, jornada laboral, tipos de contratos, permisos, licencias, horas extraordinarias, descansos, vacaciones, extinciones de contratos, etc
4. **Aumenta la seguridad**, garantizando cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales
5. **Asegura respeto a los derechos de los trabajadores**
6. Permite **evitar sanciones y multas a causa de infracciones**
7. **Fomenta la creación de protocolos**, políticas o pautas de actuación encaminadas a **evitar infracciones en el futuro**
8. **Favorece la creación de un clima interno** o de un entorno caracterizado por el respeto a las normas en todas las áreas y en todos los trabajadores
9. **Mejora la imagen de la empresa**, no solo de cara a los trabajadores o a los clientes, sino también de cara a proveedores, socios, inversores o a las propias autoridades