



AMALTEA
Consultoría

DOSIER INFORMATIVO SOBRE EL CANAL ÉTICO

Índice

Introducción y finalidad normativa	03
Obligación y ámbito de aplicación	04
Objeto de protección y exclusiones	05
Requisitos del sistema interno de información	06
Procedimiento de tramitación y plazos	07
Designación del responsable del sistema	08
Garantías para las personas informantes	09
Consecuencias del incumplimiento	10
Recomendaciones para una implementación eficaz	11

1. Introducción y finalidad normativa

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, establece un marco jurídico para garantizar que quienes comunican infracciones puedan hacerlo sin temor a represalias.

Esta norma, que transpone la Directiva (UE) 2019/1937, tiene como objetivo fomentar una cultura de cumplimiento, integridad y transparencia tanto en el sector público como en el privado. La implantación de un canal ético o sistema interno de información (SII) es una de sus herramientas clave.



2. Obligación y ámbito de aplicación

Están obligadas a disponer de un sistema interno de información todas las entidades públicas, así como las empresas privadas con una plantilla igual o superior a 50 personas.

También están obligadas, con independencia de su tamaño, aquellas personas físicas o jurídicas que operen en sectores regulados, como servicios financieros, seguridad del transporte o protección medioambiental, así como partidos políticos, sindicatos y fundaciones que gestionen fondos públicos. El sistema debe estar operativo desde el 13 de junio de 2023 para entidades grandes, y desde el 1 de diciembre de 2023 para empresas de 50 a 249 personas trabajadoras.



3. Objeto de protección y exclusiones

El canal ético debe permitir la comunicación de hechos que puedan constituir infracciones penales o administrativas graves o muy graves. Se protege también a las personas informantes que denuncien infracciones del Derecho de la Unión Europea en áreas específicas como contratación pública, protección de datos o competencia.

Quedan excluidas las denuncias sobre conflictos interpersonales sin relevancia jurídica general, las reclamaciones puramente individuales y los rumores sin base objetiva. Las comunicaciones deben referirse a conductas contrarias al ordenamiento jurídico, no a meras discrepancias laborales.

4. Requisitos del sistema interno de información

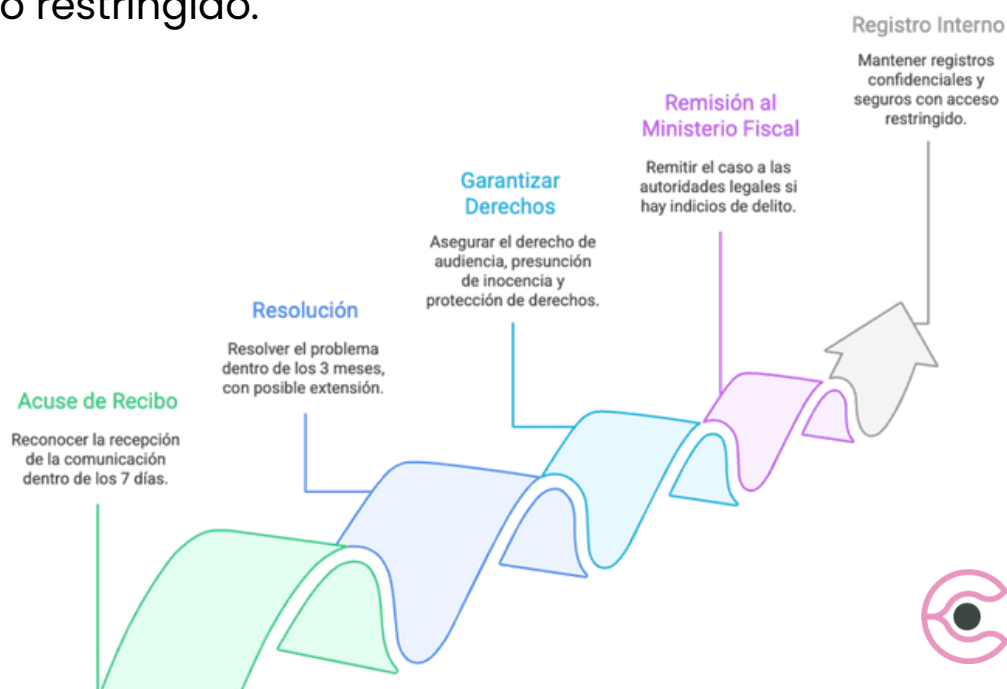
El sistema debe estar compuesto por un canal de recepción de informaciones, un procedimiento de gestión y una persona responsable. La herramienta debe permitir la presentación de denuncias tanto por escrito como verbalmente, y garantizar la confidencialidad de la identidad de la persona informante y de las personas mencionadas.

El anonimato debe estar contemplado como opción. La información sobre el canal debe ser accesible y visible, y debe establecerse una política general que enuncie el compromiso institucional con la protección del o de la informante y la integridad organizativa.

5. Procedimiento de tramitación y plazos

Recibida la comunicación, debe enviarse acuse de recibo en un máximo de siete días naturales, salvo que ello comprometa la confidencialidad. El plazo general para dar respuesta a la comunicación es de tres meses, prorrogable por otros tres en casos especialmente complejos.

Durante el proceso, se debe garantizar el derecho de audiencia, la presunción de inocencia y la protección de los derechos fundamentales de la persona afectada. Si los hechos pudieran ser constitutivos de delito, se remitirá de forma inmediata al Ministerio Fiscal. La organización debe mantener la trazabilidad del expediente en un registro confidencial de acceso restringido.



6. Designación de la persona responsable del sistema

Toda entidad obligada debe nombrar una persona responsable del sistema interno de información. Este perfil debe contar con independencia funcional, formación adecuada y autonomía en la gestión.

La responsabilidad puede recaer en una persona física o en un órgano colegiado, siempre que se asegure la trazabilidad, la gestión diligente y la confidencialidad de las informaciones.

La designación debe ser formalizada por el órgano de administración de la entidad y comunicada a la autoridad competente. Se recomienda prever mecanismos de suplencia y prevención de conflictos de interés.



7. Garantías para las personas informantes

Las personas que comuniquen hechos bajo los términos establecidos por la ley están protegidas frente a represalias, entendidas en sentido amplio: desde despidos o traslados forzados hasta cualquier forma de presión, marginación o intimidación. La normativa establece una presunción de represalia si se produce un perjuicio después de la denuncia y obliga a la parte empleadora a demostrar lo contrario. Se prevé también la exoneración de responsabilidad cuando la persona informante actúe de buena fe y tenga motivos razonables para creer en la veracidad de los hechos. Asimismo, podrán acceder a medidas de apoyo jurídico, psicológico y material en situaciones excepcionales.



No represalias

Las represalias están estrictamente prohibidas, incluso formas indirectas o sutiles.



Presunción de represalia

El daño sufrido después de la denuncia implica represalia.



Exoneración de responsabilidad

Denunciar de buena fe protege de la responsabilidad.



Medidas de apoyo

En casos excepcionales se ofrece protección legal, psicológica y laboral.



8. Consecuencias del incumplimiento

El incumplimiento de la obligación de disponer de un sistema interno de información o de proteger adecuadamente a las personas informantes puede dar lugar a un régimen sancionador riguroso. Las infracciones se clasifican en leves, graves y muy graves, con sanciones que oscilan entre 1.001 y 1.000.000 euros, según la gravedad y el tipo de sujeto (persona física o jurídica).

Además de las sanciones económicas, pueden imponerse medidas accesorias como la pérdida de ayudas públicas o la prohibición de contratar con el sector público. La existencia de un canal eficaz puede mitigar la responsabilidad penal de la empresa conforme al artículo 31 bis del Código Penal.

9. Recomendaciones para una implementación eficaz

Desde Amaltea Consultoría Integral recomendamos abordar el cumplimiento de esta ley como una oportunidad para reforzar la cultura interna de legalidad, integridad y respeto. Un proyecto exitoso parte del compromiso de la alta dirección, la identificación clara de riesgos y la selección de herramientas que garanticen la confidencialidad, el cumplimiento normativo y la experiencia de uso.

Es imprescindible formar a las personas gestoras del canal, comunicar su existencia de forma accesible, y revisar de forma periódica su funcionamiento para detectar áreas de mejora.

Nuestra consultora ofrece un servicio llave en mano que incluye acompañamiento jurídico, soporte técnico y soluciones adaptadas a las características y tamaño de cada organización.

