

Canal de Denuncias y Plan de Igualdad

Fernando Escura, abogado y socio-director de Escura
Edgar Bravo, abogado especializado en Cumplimiento Normativo

¿Qué es el canal de denuncias?



Una herramienta que **permite al informante alertar** sobre acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción penal o administrativa grave o muy grave, **de modo seguro, confidencial y anónimo.**



El presente canal lo podrán utilizar: **Las personas que trabajen en el sector privado o público** y que hayan obtenido información sobre infracciones en un contexto laboral o profesional, comprendiendo, entre otros:

- ✓ trabajadores
- ✓ proveedores
- ✓ colaboradores
- ✓ clientes
- ✓ voluntarios



¿Gestión interna o externa del canal de denuncias?

La **externalización** del canal de denuncias **es altamente recomendable**, tal y como establece la Circular 1/2016 de la **Fiscalía General del Estado**: “resultarán tanto más eficaces cuanto mayor sea su nivel de externalización, como ocurre por ejemplo con (...) los canales de denuncias, más utilizados y efectivos cuando son gestionados por una empresa externa, que puede garantizar mayores niveles de independencia y confidencialidad”.

Entidades obligadas y plazo de implantación

OBLIGATORIO disponer de un Canal de Denuncias antes de:

- **13 de junio de 2023** para aquellas entidades que tengan **más de 249 personas trabajadoras**.
- **1 de diciembre de 2023** para entidades privadas **de 50 hasta 249 personas trabajadoras**.

SECTOR PRIVADO

- Organizaciones que entren en el ámbito de aplicación de los actos de la Unión Europea en materia de servicios, productos y mercados financieros, prevención del blanqueo de capitales o de la financiación del terrorismo, seguridad del transporte y protección del medio ambiente, **independientemente del número de personas trabajadoras.**
- Partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales y fundaciones creadas por unos y otros, siempre que **reciban o gestionen fondos públicos.**

*Las entidades que no estén obligadas a cumplir con la obligación de tener un canal podrán establecer su propio sistema, pero cumpliendo en todo caso con lo establecido en la Ley 2/2023.

SECTOR PÚBLICO

Todas las entidades que integran el sector público están obligadas a disponer de un canal de denuncias. Se entienden por entidades del sector público:

- Administraciones estatales, autonómicas y locales, así como sus organismos o entidades dependientes.
- Autoridades administrativas independientes, Banco de España y entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social.
- Universidades públicas.
- Corporaciones de Derecho público.
- Fundaciones del sector público.
- Sociedades mercantiles participadas por alguna de las entidades de los anteriores apartados.
- Los órganos constitucionales, los de relevancia constitucional e instituciones autonómicas análogas a los anteriores.

¿Qué debe englobar el canal de denuncias?

¿Qué debe englobar el canal de denuncias?

El artículo 5, apartado d) de la Ley 2/2023 establece que el Canal deberá *“integrar los distintos canales internos de información que pudieran establecerse dentro de la entidad”*.

Se exige la integración de todos los canales de las entidades en un único sistema interno de información para comunicar ilícitos penales e infracciones administrativas graves y muy graves.

Recordamos que una entidad puede tener, al menos, los siguientes canales:



¿Qué requisitos ha de cumplir un canal de denuncias?

¿Qué requisitos ha de cumplir un canal de denuncias?

Principios que debe cumplir el canal de denuncias:

- ✓ Confidencialidad.
- ✓ Anonimato.
- ✓ Seguridad.
- ✓ Acceso público.
- ✓ Transparencia.
- ✓ Celeridad.

Obligaciones:

- **7 días** de plazo máximo para dar acuse de recibo.
- **3 meses** desde el acuse para comunicar su curso (6 meses para casos de especial complejidad).
- Identificar a la **persona u órgano encargado**.
- Contar con una **política interna** que determine el funcionamiento del canal.
- Elaborar un **procedimiento de gestión de las comunicaciones**.
- Durante dos años, el **informante** estará **protegido** frente a las medidas que pudieran adoptarse como represalia por la información revelada.
- Disponer de un **libro-registro** de las comunicaciones recibidas e investigaciones realizadas.

ENTIDADES JURÍDICAS

- Infracciones leves: hasta 100.000 euros.
- Infracciones graves: entre 100.001 y 600.000 euros.
- Infracciones muy graves: entre 600.001 y 1.000.000 euros.

Las sanciones por infracciones muy graves de cuantía igual o superior a 600.001 euros impuestas a entidades jurídicas podrán ser publicadas en el BOE, tras la firmeza de la resolución en vía administrativa.

PERSONAS FÍSICAS

- Infracciones leves: hasta 10.000 euros.
- Infracciones graves: entre 10.001 y 30.000 euros.
- Infracciones muy graves: entre 30.001 y 300.000 euros.

¿Cómo lo implanta
Escura?

Generación del alta en el sistemas y en la plataforma.

Adaptación de la página web corporativa.

Desarrollo de la política interna del canal.

Elaboración del procedimiento de gestión de las comunicaciones.

Asesoramiento en el nombramiento del Responsable del Sistema.

Nuestro canal de denuncias

1



Accede a la plataforma:

<https://www.escura.com/es/canal-de-denuncias/>

2

Tramita tu denuncia

EN RELACIÓN CONTIIGO:

Nombre (opcional)

Teléfono (opcional)

Email (opcional)

¿Trabajas en la organización?

En su caso, ¿Cómo podemos ponernos en contacto contigo?

Presentación de la denuncia:

<https://www.escura.com/es/formulario-de-canal-de-denuncias/>

3



Gestión de la denuncia:

<https://plataforma.escura.com:8443/OpenKM/login.jsp>



Art. 71.1.b) LCSP: 1. No podrán contratar con las entidades previstas en el artículo 3 de la presente Ley con los efectos establecidos en el artículo 73, las personas en quienes concurra alguna de las siguientes circunstancias:

b) Haber sido sancionadas con carácter firme por infracción grave en materia profesional que ponga en entredicho su integridad, de disciplina de mercado, de falseamiento de la competencia, de integración laboral y de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad, o de extranjería, de conformidad con lo establecido en la normativa vigente; o por infracción muy grave en materia medioambiental de conformidad con lo establecido en la normativa vigente, o por infracción muy grave en materia laboral o social, de acuerdo con lo dispuesto en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, así como por la infracción grave prevista en el artículo 22.2 del citado texto; **o por las infracciones muy graves previstas en la Ley reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.**

Plan de Igualdad

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define el Plan de Igualdad como un conjunto ordenado de **medidas**, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón sexo.

Sujetos obligados

¿Qué tipo de empresas están obligadas a realizar un Plan de Igualdad?

Empresas de más de 250 trabajadores: ya venían obligadas a contar con un Plan de Igualdad.

Empresas de entre 151 y 250 trabajadores (**7 de marzo de 2020**).

Empresas de entre 101 y 150 trabajadores (**7 de marzo de 2021**).

Empresas de 50 a 100 trabajadores (**7 de marzo de 2022**).

Agentes implicados

ALTA DIRECCIÓN: Voluntad e impulso del Plan de Igualdad.

RRHH: Ejecución e integración de la igualdad en los procedimientos de la organización.

REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES: Propuestas, asesoramiento, formación, sensibilización.

COMITÉ DE IGUALDAD (empresa y representación legal de los trabajadores): negociación y elaboración del diagnóstico de situación y del Plan de Igualdad.

PLANTILLA: Participación en el desarrollo del Plan de Igualdad.

Procedimiento

Fase



Proceso de elaboración del Plan de Igualdad: comunicación a la RLT, inicio de las negociaciones y constitución de la comisión negociadora (**Comité de Igualdad**).

Fase



Diagnóstico de la situación: recopilación y evaluación de los datos cuantitativos y cualitativos de la organización.

Fase



Elaboración, aprobación y registro del Plan de Igualdad: definición de los objetivos, medidas e indicadores en materia de igualdad. Igualmente, el Plan de Igualdad debe ser aprobado por el Comité de Igualdad y registrado.

Fase



Implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad: elaboración de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad, análisis de los resultados de estas medidas, así como valoración del grado de consecución de los objetivos marcados.

¿Qué puede suceder si
no tengo en Plan de
Igualdad?



Art. 71.1.d) LCSP: 1. No podrán contratar con las entidades previstas en el artículo 3 de la presente Ley con los efectos establecidos en el artículo 73, las personas en quienes concurra alguna de las siguientes circunstancias:

d) No hallarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias o de Seguridad Social impuestas por las disposiciones vigentes, en los términos que reglamentariamente se determinen; o en el caso de empresas de 50 o más trabajadores, no cumplir el requisito de que al menos el 2 por ciento de sus empleados sean trabajadores con discapacidad, de conformidad con el artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, en las condiciones que reglamentariamente se determinen; o **en el caso de empresas de 50 o más trabajadores, no cumplir con la obligación de contar con un plan de igualdad conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres.**

¿Qué puede suceder si no tengo el plan de igualdad?



Consorcio
Inspección de Trabajo
y Seguridad Social
de Catalunya



Consorci
Inspecció de Treball
i Seguretat Social
de Catalunya



CITACIÓN A LA EMPRESA

Ref. expediente:

De acuerdo con lo establecido en el artículo 13.3.b) y c) y 18 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y el artículo 7 del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, le requiero para que el comparezca el próximo día 21/04/2023, a las 12:00 horas, en la planta 4ª, despacho número 421, de la Inspección Territorial de Trabajo de Barcelona (sita en Travessera de Gràcia, 303-311), y aporte en **FORMATO DIGITAL** con carácter previo al correo electrónico [X](mailto:itc.barcelona@gencat.cat) la documentación que le detallo en esta citación.

Remitir a la dirección de correo electrónico itc.barcelona@gencat.cat, si no lo ha hecho con anterioridad o lo ha hecho con datos de contacto diferentes a los que constan en el sistema RED, un correo electrónico y un número de teléfono móvil, al efecto que pueda recibir los avisos de las notificaciones por medios electrónicos, de acuerdo con lo que dispone el artículo 14.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Documentación requerida (en **FORMATO DIGITAL**):

1. Poderes de representación o autorización escrita para comparecer (acompañada del DNI y de los poderes de la persona que autoriza).
2. Convenio colectivo aplicable y pactos de mejora, de existir.
3. Listado de trabajadores de la empresa.
4. Plan de igualdad vigente en la Empresa, acompañado de:
 - Acta de constitución de la comisión negociadora (deberá indicarse, si no consta ya en el documento correspondiente, y su formación específica en materia de igualdad).
 - Actas de reuniones de la comisión negociadora.
 - Acuerdo alcanzado en la negociación, si lo hubiere.
 - Justificante de la inscripción del plan de igualdad en el registro público correspondiente.
5. Registro retributivo de la Empresa de los años 2021 y 2022.
6. Organigrama de la Empresa.
7. Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo vigente en la Empresa, acompañado de la documentación relativa a su consulta con la representación de las personas trabajadoras.
8. Cifra de negocios de la empresa de 2021.

Se requiere la comparecencia de persona que pueda dar las explicaciones y aclaraciones oportunas en relación con el contenido de la documentación arriba requerida, así como respecto de la Empresa.

DEBERÁN COMPARECER DOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD, por lo que se les deberá dar traslado de dicha citación.

Ruego contestación del presente e-mail confirmando su recibo y asistencia a la comparecencia en la fecha y hora indicadas.

La incomparecencia o la no presentación de toda la documentación requerida constituye un acto de obstrucción, de acuerdo con el artículo 50 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, que tipifica tal infracción con una sanción consistente en una multa de hasta 7500 euros (de acuerdo con el artículo 40 de la Ley mencionada) y motivará a extender, si procede, las actas correspondientes y practicar las liquidaciones que procedan por estimación (artículo 32.2 del Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo).

Información básica de protección de datos del tratamiento "Gestión de la actividad inspectora de la Inspección de Trabajo de Cataluña". La Dirección General de la Inspección de Trabajo (DIGIT) del Departament d'Empresa i Treball es la responsable del tratamiento de estos datos, con la finalidad de gestionar la actividad inspectora que ejerce el personal de la Inspección de Trabajo de Cataluña. El tratamiento es necesario para cumplir tanto una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento como una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos conferidos al responsable del tratamiento. Los datos se cederán a organismos de la Seguridad Social, a Hacienda pública y Administración Tributaria, a órganos judiciales, al Ministerio Fiscal, a otros órganos de la Administración del Estado, a otros órganos de la comunidad autónoma, a la autoridad laboral, a fuerzas y cuerpos de seguridad con competencia en la materia y a los legítimos interesados, de acuerdo con la Ley 23/2015, de 21 de julio, ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social y del Reglamento de organización y funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Puede acceder a sus datos, rectificarlos o suprimirlos, oponerse al tratamiento y solicitar la limitación, si procede. Para ejercer estos derechos, tiene que dirigir un escrito a la DIGIT por correo postal (C. Sepúlveda, núm. 148-150, 08011, Barcelona) o correo electrónico (dirigido a digit.treball@gencat.cat) y firmado electrónicamente con DNI electrónico o certificado digital reconocido). Más información en: <http://empresa.gencat.cat/ca/departament/proteccio-de-dades>

El inspector de Trabajo y Seguridad Social

Muchas gracias por vuestra atención

BARCELONA

C/ Comte Urgell, 240 7B
+34 93 494 01 31

MADRID

Av. General Perón 29, Pl 16
+34 91 417 00 57

CALAFELL

Mossèn Jaume Soler, 14
+34 97 769 22 22