

Ley 2/2023, de Protección de los informantes. Problemas aplicativos desde una perspectiva laboral

Law 2/2023, on whistleblower protection. Applicable problems from a labor perspective

Ana de la Puebla Pinilla

*Catedrática Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Autónoma de Madrid*

ORCID ID: 0000-0003-4850-928X

doi: 10.20318/labos.2023.7929

Resumen: La Ley 2/2023, de 20 de febrero, tiene como finalidad principal fomentar la cultura de la información y proteger a las personas que informan o denuncian la comisión de infracciones o delitos. La Ley tiene un gran impacto sobre el marco de las relaciones laborales. Por una parte, porque impone a las empresas la obligación, hasta ahora inexistente, de implementar un canal interno de información o denuncia para que, entre otras personas, sus propios trabajadores puedan comunicar delitos o infracciones que conozcan con motivo de su trabajo. Por otra, porque incorpora una batería de medidas dirigidas a proteger a estas personas trabajadoras informantes o denunciante frente a posibles represalias. El análisis de la Ley desde esta perspectiva laboral desvela la existencia de numerosos interrogantes y dudas interpretativas. En estas páginas se abordan algunas de estas cuestiones (sujetos protegidos, calificación jurídica de los actos de represalia, duración de la protección del informante, delimitación de las empresas obligadas a disponer de canal interno de denuncias, posibilidad o no de compartir un único canal entre las empresas de un grupo de sociedades, régimen jurídico del responsable del canal...), ofreciendo pautas para su resolución.

Palabras clave: canal de denuncias, revelación pública, protección del informante.

Abstract: Law 2/2023, of February 20, has as its main purpose to promote the culture of information and protect people who report the commission of infractions or crimes. The Act has a major impact on the framework of labour relations. On the one hand, because it imposes on companies the obligation, hitherto non-existent, to implement an internal Whistleblower channel so that, among other people, their own workers can report crimes or infractions that they know about their work. On the other hand, because it incorporates a battery of measures aimed at protecting these reporting or reporting workers against possible reprisals. The analysis of the Law from this labor perspective reveals the existence of numerous questions and interpretative doubts. These pages address some of these issues (protected subjects, legal classification of acts of retaliation, duration of protection of the informant, delimitation of the companies obliged

Keywords: to have an internal whistleblowing channel, possibility or not of sharing a single channel between the companies of a group of companies, legal regime of the person responsible of the channel...), offering guidelines for its resolution. whistleblowing channel, public disclosure, whistleblower protection.

I. Impacto laboral de la Ley 2/2023 de protección de los informantes

La previsión de sistemas o canales de denuncia para que los trabajadores informen de conductas contrarias al ordenamiento jurídico no constituye una novedad en la práctica de nuestras organizaciones empresariales. En algunos casos, porque la normativa sectorial aplicable impone a las empresas que operan en determinados sectores la implementación de dichos canales de denuncia. En otros, porque el impulso de la responsabilidad social corporativa ha alumbrado, como ejemplo de buena práctica empresarial, la existencia de mecanismos de información en numerosas organizaciones, públicas y privadas¹. A ello se añade que la LOPD (art. 24) ya contemplaba la posibilidad de que las empresas y otras entidades de derecho privado estableciesen sistemas de información para que empleados y terceros pudiesen poner en su conocimiento, incluso anónimamente, la comisión, en el seno de la misma o en la actuación de terceros que contratasen con ella, de actos o conductas que pudieran resultar contrarios a la normativa general o sectorial que le fuera aplicable. Y que, en el marco de diversas autonomías, ya se han aprobado normas dirigidas a crear oficinas o agencias para prevenir e investigar el uso fraudulento de fondos públicos, en las que se contemplaban medidas de protección para los denunciantes².

Con estos antecedentes, la Ley 2/2023, de 20 de febrero, de protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción (BOE 21 de febrero) (en adelante LPPI) persigue generalizar estos sistemas de información, haciendo obligatoria su existencia en determinadas organizaciones y asegurando la adecuada protección de quienes utilizan estos canales de denuncia o información.

La LPPI responde, además, a la obligación de trasponer al ordenamiento español la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, cuyo objetivo es reforzar la aplicación del Derecho y las políticas de la Unión en ámbitos específicos mediante el establecimiento de normas mínimas comunes que proporcionen un elevado nivel de protección a las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión³.

¹ Son numerosas las empresas privadas que disponían, con anterioridad a la aprobación de la Ley 2/2023, de canales internos de denuncias, a disposición de trabajadores, clientes y usuarios, para informar o denunciar hechos delictivos o irregulares. También organismos públicos, como la Agencia Tributaria, contaban con un canal de denuncias alojado en su web, a disposición de cualquier ciudadano para comunicar cualquier hecho que pueda ser constitutivo de delito tributario o de contrabando.

² La propia Exposición de Motivos de la Ley 2/2023, cita la normativa de Cataluña, Valencia, Islas Baleares, Navarra, Asturias y Andalucía.

³ Un análisis de la Directiva puede consultarse en C. SAEZ LARA, *La Protección de Denunciantes: Propuesta de Regulación para España tras la Directiva Whistleblowing*, Tirant lo Blanch, 2020; J.F. LOUSADA AROCHENA y R.P. RON LATAS, Ricardo, *La protección laboral frente a las represalias por la denuncia de*

Ciertamente, el ámbito material de la LPPI es mucho más amplio que el de la norma europea. Si esta se dirige a proteger a las personas que informen sobre determinadas infracciones del derecho de la Unión, la LPPI exige la articulación de canales de información para denunciar o informar sobre cualesquiera delitos o infracciones administrativas graves o muy graves, ampliándose de este modo también el ámbito subjetivo de la protección ofrecida por la norma europea. Pero ello no impide afirmar que, en líneas generales, la LPPI sigue el esquema diseñado en la Directiva, identificando los mismos sistemas o canales de denuncia o información, contemplando similares posibilidades para su diseño y gestión, garantizando una protección similar para los informantes y utilizando, en fin, las mismas categorías jurídicas.

Es por ello que los criterios de interpretación que se aplican a la norma europea resultan, en principio, perfectamente válidos para interpretar también la LPPI. En particular, además de los Considerandos de la propia Directiva, que arrojan luz y claridad sobre algunos aspectos o previsiones ambiguas, son de especial interés las aportaciones realizadas por el Grupo de expertos de la Comisión sobre la Directiva (UE) 2019/1937⁴ a través de las Actas de sus sucesivas reuniones, que ofrecen una interpretación auténtica sobre muchos de los aspectos contemplados en la Directiva que han sido trasladados miméticamente a la norma española. Tales criterios pueden servir, junto con la propia Exposición de Motivos de la LPPI, para aportar alguna luz a las previsiones recogidas en una norma que, en muchos casos, descansa en conceptos indeterminados o recurre a prescripciones jurídicas abiertas, complicando la tarea de identificar los límites de su aplicación.

No puede dejar de advertirse, en lo que aquí interesa, el especial impacto de la LPPI sobre las organizaciones empresariales y sobre las personas trabajadoras. Se trata de una norma que pertenece a la categoría de las que se han denominado “normas paralaborales”⁵, en la medida en que su ámbito de aplicación subjetivo y material excede del marco estricto de las empresas y de las relaciones laborales. Basta mencionar, a tal efecto, que la obligación de implementar sistemas de información se aplica a organismos públicos y a entidades privadas de todo tipo y que, además, los sujetos protegidos por su condición de informantes, esto es, por haber utilizado los canales de denuncia, no son exclusivamente los trabajadores por cuenta ajena.

irregularidades en la empresa (Whistleblowing), Bomarzo, 2020; E. BLÁZQUEZ AGUDO: “Canal de denuncias o *Whistleblowing* en el ámbito laboral”, en *Tiempo de reformas. En busca de la competitividad empresarial y de la cohesión social* (A. de la Puebla y J.R. Mercader, dirs.), Tirant lo Blanch, 2019; J.R. MERCADER UGUINA, “La protección de alertadores, informantes o denunciadores: una lectura laboral de la Directiva 2019/1937 de 23 de octubre”, *Trabajo y Derecho*, 2020, nº 64; P. NIETO ROJAS: “*Whistleblowers*. Aspectos laborales de la Directiva relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones de Derecho de la UE”, *El Foro de Labos*, <https://forodelabos.blogspot.com/2019/10/whistleblowers-aspectos-laborales-de-la.html>.

⁴ <https://ec.europa.eu/transparency/expert-groups-register/screen/expert-groups/>

⁵ S. DEL REY GUANTER, “La reciente intensificación de la “paralaboralidad” normativa: algunas causas y consecuencias”, *Briefs de la AEDTSS*, publicado el 22/3/2023 (<https://www.aedtss.com/la-reciente-intensificacion-de-la-paralaboralidad-normativa-algunas-causas-y-consecuencias/>)

Sin embargo, el impacto de la LPPI sobre las organizaciones empresariales y sobre la relación laboral es evidente. Por una parte, porque la implementación del sistema de información interna supone una nueva obligación para muchas empresas privadas que hasta ahora no contaban con este tipo de canales. Por otra, porque las medidas de protección que la ley contempla se desenvuelven principalmente en el marco de la relación laboral, con la finalidad de evitar que su condición de informante le genere al trabajador algún perjuicio en su desarrollo profesional o en el contenido y mantenimiento de su contrato de trabajo. No en vano, la propia LPPI prevé su aplicación a quienes utilicen los canales para comunicar informaciones obtenidas en un contexto laboral o profesional (art. 3 LPPI).

Es esta perspectiva, centrada en lo laboral y empresarial, la que se adopta en el análisis que sigue. No se pretende un estudio exhaustivo de la norma, al que ya se han dedicado interesantes y completos estudios⁶, sino de apuntar algunos de los problemas de interpretación y aplicación que la LPPI plantea en el marco de las relaciones laborales.

II. Precisiones en torno al ámbito personal y material de la Ley de protección de los informantes

La LPPI responde, al igual que la Directiva que traspone, a un doble objetivo. Por una parte, fortalecer y fomentar la cultura de la información y las estructuras de las entidades dirigidas a posibilitar dicha información para prevenir o detectar amenazas al interés público. Para ello, no solo se impone a las empresas y a las autoridades la obligación de articular diversos canales o sistemas de información, –unos internos, integrados y bajo la responsabilidad de las organizaciones, y otros externos, a cargo de las autoridades públicas–, sino que también se exige la accesibilidad y proximidad de tales canales a los trabajadores, para facilitar su uso y garantizar la tramitación diligente de las informaciones o denuncias realizadas. Por otra parte, la LPPI persigue otorgar una protección adecuada a quienes utilicen los sistemas de información y denuncien acciones u omisiones contrarias al ordenamiento, para evitar que el temor a una represalia inhiba la denuncia o comunicación de información. A tales efectos, la garantía de confidencialidad sobre la identidad del informante, el anonimato y la sanción de las represalias constituyen los elementos esenciales sobre los que pivota la protección.

En torno a ambas finalidades se articula todo el contenido de la norma que, tras identificar su ámbito material y personal de aplicación, atiende a la regulación de los sistemas internos y externo de información y diseña la protección de los informantes.

⁶ Vid, entre otros, M. RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER y S. DEL REY GUANTER, “Whistleblowing y contrato de trabajo: la trascendencia laboral de la Ley 2/2023, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones y delitos”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 264, 2023, L. MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE: “Un paso más en la protección frente a represalias en la empresa: la Directiva “Whistleblowing” y la Ley de protección de las personas informantes”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 265, 2023.

En su art. 3, la LPPI delimita su ámbito subjetivo de aplicación, identificando a las personas que son objeto de protección por su condición de informantes. A tal efecto, se señala expresamente que la norma se aplica a los trabajadores por cuenta ajena y empleados públicos, pero también a los trabajadores autónomos, accionistas partícipes y personas pertenecientes al órgano de administración, así como a las personas que trabajen para o bajo la supervisión de contratistas, subcontratistas y proveedores. Además, la protección se extiende a los informantes cuando su relación laboral todavía no se haya iniciado o cuando ya haya finalizado, siempre que la información que comunican o revelan se haya obtenido en el marco de la relación laboral o en el proceso de selección o de negociación precontractual. Igualmente, se protege a voluntarios, becarios y trabajadores en proceso de formación. Lo relevante pues es que la información se haya obtenido en un contexto laboral o profesional, tanto en una fase previa, como durante el desarrollo de la prestación de servicios o incluso después de finalizada. Las medidas de protección del informante también se aplican a los representantes legales de las personas trabajadoras cuando han colaborado con el informante asesorándolo y apoyándolo.

En cuanto al ámbito material de aplicación de la LPPI, su art. 2 precisa que la Ley protege a quienes informen, a través de alguno de los procedimientos previstos, de:

- a) Cualesquiera acciones u omisiones que puedan constituir infracciones del derecho de la UE, siempre que entren dentro del ámbito de aplicación de los actos de la UE enumerados en el Anexo de la Directiva 2019/1937, afecten a intereses financieros de la Unión o incidan en el mercado interior. Si se acude al Anexo, es fácil advertir que se incluyen numerosas materias respecto de las cuales la persona trabajadora va a poder ejercer una función de informante de infracciones en el sentido previsto en la Ley, por tratarse de temas a los que la persona trabajadora puede fácilmente tener acceso en el marco de su relación laboral. Así ocurre con materias como seguridad de los productos, seguridad del transporte, protección del medio ambiente, seguridad de los alimentos, sanidad animal y bienestar de los animales, salud pública, protección de los consumidores, protección de la privacidad y de los datos personales, o, en fin, seguridad de las redes y los sistemas de información.
- b) Acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción penal o administrativa grave o muy grave, entendiendo comprendidas, en todo caso, todas aquellas infracciones penales o administrativas graves o muy graves que impliquen quebranto económico para la Hacienda Pública y para la Seguridad Social. Se trata, en este caso, de información sobre cualesquiera infracciones constitutivas de delitos o faltas penales o infracciones administrativas, graves o muy graves, sea cual sea la materia, sin que deban limitarse exclusivamente a delitos o infracciones vinculadas con los derechos y obligaciones de contenido laboral o de Seguridad Social.

Solo la información referida a las materias señaladas cuenta con la tutela prevista en la LPPI, de modo que, como se verá más adelante, el uso de los canales para revelar otro tipo de información, aun siendo posible, no permite acceder a la protección que la norma ofrece a los informantes.

III. Problemas prácticos en torno a los canales internos de información

1. Canal interno de información, canal externo y revelación pública: la preferencia legal por el canal interno de información

Para atender al primer objetivo –fomentar la cultura de la información y facilitar la denuncia de delitos e infracciones– se impone a determinadas entidades, tanto del sector público como del privado, la obligación de establecer un Sistema interno de información (SII), esto es, un canal para que los empleados y, en general, las personas relacionadas por motivos profesionales con la organización, puedan informar o denunciar ilícitos conocidos en ese marco. Junto a ese sistema interno de información, la LPPI contempla la articulación de canales externos de información o denuncia, integrados en la Autoridad Independiente de Protección del Informante (AAI) o en las autoridades u órganos autonómicos correspondientes. Finalmente, el denunciante puede optar por la revelación o información pública, acudiendo a los medios de comunicación o cualquier sistema de difusión.

La LPPI atribuye prioridad o preferencia al sistema interno de información, que se califica como “cauce preferente” (art. 4), como vía para informar de los ilícitos administrativos o penales. De este modo, los trabajadores deberán, en primer lugar, utilizar el sistema interno de información existente en la empresa donde prestan servicios para denunciar o informar sobre infracciones o ilícitos que hayan conocido en el marco de su actividad laboral.

No obstante, se permite que el trabajador acuda directamente al canal externo de denuncias, sin necesidad de agotar previamente el canal interno, cuando estime que la denuncia no va a ser tratada de forma efectiva en el seno de su empresa o cuando tema sufrir represalias. En ese caso, el recurso al canal externo no priva en absoluto al trabajador de la protección que la LPPI brinda a los denunciantes. Podría sorprender que el legislador no haya sido más estricto para fijar las condiciones que permiten acudir directamente al canal externo. Sin duda, el espíritu de la norma permite entender que la mera alegación por el trabajador de su desconfianza sobre el canal interno o de su temor a sufrir represalias serán suficientes para legitimar su recurso al canal externo de la AAI y, por tanto, otorgarle toda la protección que la LPPI contempla.

Como último recurso, el trabajador puede acudir a la revelación pública, reservada para los casos en que, una vez denunciada la decisión u omisión por canales internos y externos, no se han tomado las medidas adecuadas o cuando el informante tenga motivos para pensar que la infracción puede constituir un peligro inminente para el interés

público, exista riesgo de daños irreversibles, o, en fin, cuando habiéndose utilizado el canal externo, haya riesgo de represalias o pocas probabilidades de que se dé un tratamiento apropiado a la información.

La LPPI no establece, pues, una jerarquía estricta entre estos tres instrumentos de información, de manera que no se obliga al trabajador a intentar necesariamente la vía interna para después acudir al canal externo de denuncias y, solo tras el fracaso también de este canal, considerar abierta la vía de la revelación pública. Hay, eso sí, una preferencia, tanto del legislador europeo como del español, por que el trabajador utilice el canal interno. Esa preferencia responde, como advierte la Directiva (Considerando 33), a que la denuncia interna es el método más eficaz de recabar información de las personas que pueden contribuir a resolver con prontitud y efectividad los riesgos para el interés público⁷. Pero, sin duda, el juego de excepciones que permiten recurrir directamente al canal externo de denuncias y la amplitud con que las mismas están definidas, da en la práctica al trabajador un amplio margen para elegir el canal o forma de denuncia o comunicación de la información que quiere utilizar.

2. Problemas prácticos para la puesta en marcha del canal interno de información: delimitación de las empresas obligadas, plazos para su implementación y consulta con la representación legal de las personas trabajadoras

Entre las entidades del sector privado obligadas a implementar un sistema interno de información, el art. 10 LPPI, además de referirse a las entidades obligadas por la Directiva 2019/1937, a los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales y sus fundaciones, siempre que reciban o gestionen fondos públicos, señala expresamente a las empresas que tengan contratados cincuenta o más trabajadores. De modo que cualquier empresa, sea cual sea su actividad, tendrá que implementar un canal interno de información si su plantilla alcanza los cincuenta o más trabajadores. No aporta la norma ningún criterio sobre cómo debe computarse el número de trabajadores ni cuándo debe efectuarse ese cómputo. Pero existen herramientas a nivel europeo útiles para determinar el tamaño de la empresa, concretar en qué momento debe entenderse que la empresa cumple tal exigencia o delimitar qué trabajadores se computan y cuáles no⁸. Las empresas que no están obligadas a disponer de un sistema interno de información, pueden no

⁷ En la práctica, que el sistema o canal interno se utilice efectivamente como instrumento preferente dependerá en buena medida de que el mismo se aprecie por los trabajadores como un sistema accesible, en términos de proximidad y facilidad de uso; garantista, en la medida en que se asegure la confidencialidad del informante; y seguro, en cuanto que ofrezca al trabajador seguridad de no sufrir represalias.

⁸ Recomendación de la Comisión, de 6 de mayo de 2003, sobre la definición de microempresas, pequeñas y medianas empresas (2003/361/CE) y la Guía del usuario (actualizada) para 2020 sobre la definición de PYME. En estos documentos los Estados miembros pueden encontrar orientación, ejemplos de cálculos y respuestas a preguntas sobre cómo determinar el tamaño de una empresa, si el umbral de plantilla de 50 empleados debe medirse para cada entidad o teniendo en cuenta también las entidades vinculadas, si los trabajadores temporales, los aprendices o los empleados en permiso parental debe tenerse en cuenta para el

obstante implementarlo, en cuyo caso se ajustará a las exigencias y requisitos previstos en la LPPI (art. 10.2).

El plazo que la Ley fija para dar cumplimiento a esta obligación es de tres meses desde la entrada en vigor de la norma (DT 2ª.1 LPPI), plazo que finalizó el pasado 13 de junio de 2023, tipificándose su incumplimiento como infracción muy grave (art. 63.1.g LPPI). Dicho plazo, no obstante, se amplía para las empresas que cuenten entre cincuenta y doscientos cuarenta y nueve trabajadores, a las que se permite posponer la implementación del canal de denuncias hasta el 1 de diciembre de 2023.

La implementación del sistema interno de información es responsabilidad del órgano de gobierno o de administración de la empresa, que asume también la condición de responsable del tratamiento de datos personales (art. 5 LPPI). Se exige previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras. Parece evidente que la “consulta” remite, como indica el art. 64.1 ET, al intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo. No basta, por tanto, con informar a la representación unitaria o sindical, sino que será preciso un proceso de diálogo e intercambio de pareceres con la misma. Lo mismo, por cierto, parece razonable exigir cuando se trate de adaptar los canales internos existentes a la entrada en vigor de la ley que, conforme a la DT 1ª LPPI “podrán servir para dar cumplimiento a las previsiones de esta ley siempre y cuando se ajusten a los requisitos establecidos en la misma”. Dicha adaptación deberá hacerse previa consulta con la representación legal de los trabajadores.

3. El “responsable del sistema interno de información” en la empresa: en busca de un estatuto jurídico apropiado.

El sistema interno de información, en el que se integra el canal o los canales internos de información, tiene por finalidad permitir que los trabajadores y demás personas mencionadas en el art. 3 LPPI puedan comunicar información sobre las infracciones administrativas o penales, tanto de forma escrita como verbal, garantizando la confidencialidad sobre la identidad del informante y de los terceros mencionados en la comunicación y fijando las reglas que aseguren el tratamiento y resolución de las denuncias presentadas.

Como garantía de funcionamiento eficaz y diligente del sistema interno de información, la LPPI exige que dicho sistema cuente con un responsable de la gestión, nombrado por el consejo de administración o de gobierno de la empresa. Dicho responsable ha de ser una persona física de modo que si se optase por que el responsable del Sistema fuese un órgano colegiado, este deberá delegar en uno de sus miembros las facultades de gestión del Sistema interno de información y de tramitación de expedientes de investigación (art. 8 LPPI).

cálculo del recuento o si una empresa estará sujeta a la obligación de establecer canales internos tan pronto como su plantilla alcance el número de 50 empleados.

En particular, en el caso de las empresas pertenecientes al sector privado, se establece que el responsable del SII será un directivo de la entidad. No obstante, probablemente con el ánimo de no incrementar el coste que la implementación del SII puede suponer para organizaciones empresariales de pequeño o mediano tamaño, la propia norma prevé que, cuando la naturaleza o la dimensión de las actividades de la entidad no justifiquen o permitan la existencia de un directivo responsable del sistema, será posible el desempeño ordinario de las funciones de un puesto o cargo directivo con las de responsable del sistema, tratando en todo caso de evitar posibles situaciones de conflicto de intereses. Expresamente se apunta la posibilidad de nombrar responsable del SII a la persona encargada de la función de cumplimiento normativo o de políticas de integridad, cualquiera que fuese su denominación y si ya existiera en la empresa. En la misma línea se expresa la Directiva que, en su Considerando 56, de forma más explícita aun, señala que *En las entidades de menor tamaño, podría tratarse de una función dual a cargo de un ejecutivo de la sociedad bien situado para comunicarse directamente con la dirección de la entidad, por ejemplo, un responsable de cumplimiento normativo o de recursos humanos, un responsable de la integridad, un responsable de asuntos jurídicos o de la privacidad, un responsable financiero, un responsable de auditoría o un miembro del consejo de administración.*

El responsable del sistema responde de la tramitación diligente de las informaciones recibidas. Precisamente por ello ocupa una posición relevante en la empresa. En muchos casos la tramitación de las informaciones o denuncias recibidas requerirá adoptar decisiones o tomar medidas que pueden llevar a la imposición de sanciones para la empresa, para sus órganos de gobierno o directivos. Una posición tan delicada requeriría, en mi opinión, la previsión de medidas adecuadas de protección también para los trabajadores que asumen el cargo de responsable del SII. La LPPI (art. 8.4) solo dispone que “deberá desarrollar sus funciones de forma independiente y autónoma respecto del resto de los órganos de la entidad u organismo, no podrá recibir instrucciones de ningún tipo en su ejercicio” y añade que “para el ejercicio de sus funciones deberá disponer de todos los medios personales y materiales necesarios para llevarlas a cabo”.

Se echa en falta, sin embargo, la previsión de alguna medida de protección frente a decisiones disciplinarias que la empresa pudiera adoptar frente a este trabajador como consecuencia del ejercicio de sus funciones. En relación con una figura de perfiles similares, el responsable o delegado de protección de datos, el art. 36.2 LOPD protege a dicho trabajador al establecer que “No será destituido ni sancionado por el responsable o el encargado por desempeñar sus funciones”. No sería extraño, a pesar del silencio de la LPPI respecto del responsable del SII, que los tribunales aplicaran analógicamente a estos trabajadores la protección que normativamente se prevé para otras figuras que comparten similitudes con estos responsables⁹.

⁹ Es lo que ha ocurrido precisamente con los delegados de protección de datos a los que la doctrina de suplicación ha reconocido el derecho de opción entre readmisión o indemnización en caso de despido improcedente, por analogía con la figura de las personas trabajadoras integrantes de los servicios de prevención (STSJ Madrid 29 de diciembre de 2021, R^o 476/2021).

4. Facilidades y problemas en la gestión de los canales internos: medios compartidos y externalización de la gestión. En particular, los canales internos en los grupos de empresa

Ya se han mencionado algunas especialidades que la LPPI contempla con la finalidad de facilitar y no hacer excesivamente gravoso el cumplimiento por las empresas, especialmente las de pequeño o mediano tamaño, de sus deberes en relación con el sistema interno de información. Entre ellas, el mayor plazo para dar cumplimiento a la obligación de contar con dicho SII, o la posibilidad de que el cargo de responsable del sistema recaiga sobre un directivo en la empresa, a cuyas funciones habituales se le añadirán las correspondientes a esta figura. Pero no son las únicas medidas que la norma incorpora con esa finalidad.

Se prevé la posibilidad de externalizar la gestión del sistema interno de información (art. 6 LPPI) en similares términos a los previstos en la Directiva. Pocos datos aporta la LPPI sobre el alcance de esta externalización, limitándose a señalar que se puede acudir a un tercero externo para gestionar el SII, aclarando que, a estos efectos, se considera gestión la recepción de informaciones (art. 6.1 LPPI). El Grupo de expertos de la Directiva ha señalado que la externalización supone que se puede confiar a terceros la recepción y el acuse de recibo de las denuncias o informaciones, la realización de las investigaciones pertinentes e incluso la comunicación con el informante para mantenerle informado de la tramitación de su denuncia. Pero esto no significa, en ningún caso, que la responsabilidad del funcionamiento del SII se traslade al tercero. Es la propia empresa obligada a disponer de SII la que mantiene la obligación de hacer el seguimiento de la infracción detectada.

La norma contempla también la posibilidad de que las empresas que tengan entre cincuenta y doscientos cuarenta y nueve trabajadores y que así lo decidan, compartan entre sí el Sistema interno de información y los recursos destinados a la gestión y tramitación de las comunicaciones, tanto si la gestión se lleva a cabo por cualquiera de ellas como si se ha externalizado, respetándose en todo caso las garantías previstas en esta ley (art. 12 LPPI).

En similares términos, y probablemente con la misma finalidad, se prevé que en las empresas que integran un grupo de sociedades, la sociedad dominante aprobará una política general relativa al Sistema interno de información y a la defensa del informante, y asegurará la aplicación de sus principios en todas las entidades que lo integran, sin perjuicio de la autonomía e independencia de cada sociedad. Se añade, además, que el Sistema interno de información y el responsable del sistema podrá ser uno para todo el grupo o uno para cada sociedad integrante (art. 11 LPPI).

En algunas organizaciones ya se ha planteado si estas previsiones legales abren la puerta a la posibilidad de que las empresas mencionadas, las que tengan entre cincuenta y doscientos cuarenta y nueve trabajadores y aquellas que, al margen de su tamaño, formen parte de un grupo de empresa, puedan compartir un único canal interno de información. El grupo de expertos de la Comisión sobre la Directiva ha aportado algunas consideraciones útiles para entender el alcance que debe darse a tales previsiones de la LPPI, que no hacen sino recoger las que, a su vez, contempla la Directiva en su art. 8.6.

Se recuerda, a tales efectos, que la accesibilidad y proximidad de los canales internos de denuncia a los trabajadores es clave para garantizar su eficiencia. De modo que la posibilidad de poner en común recursos se refiere a los sistemas para recibir las informaciones y también para realizar las investigaciones, reduciendo los costes y logrando economías de escala, ayudando así a las pequeñas y medianas empresas a cumplir sus obligaciones en relación con la creación de canales internos. La misma conclusión se ha alcanzado por el Grupo de expertos en relación con los grupos de empresa. Al respecto, se ha insistido en que cada entidad jurídica con cincuenta o más trabajadores está obligada a establecer canales y procedimientos para la denuncia interna. No hay excepción a esta regla que exima de esta obligación a las personas jurídica pertenecientes al mismo grupo de sociedades. Una previsión en sentido contrario constituiría una transposición incorrecta de la Directiva.

La razón detrás de esta interpretación es evidente: la eficiencia de los canales de denuncia pasa por su proximidad a los denunciante. Para facilitar la denuncia, los canales deben ser accesibles para el denunciante: i) debe facilitarse información exhaustiva sobre su uso y sobre los procedimientos para denunciar externamente a las autoridades competentes en el sitio web y/o los locales de la entidad jurídica en la que trabaja el denunciante; ii) se debe designar una persona o departamento imparcial en la entidad jurídica con la que el denunciante tiene una relación laboral para el seguimiento de la denuncia, dar retroalimentación y mantener comunicación con el denunciante; y, en fin, iii) los denunciante podrán tener derecho a solicitar una reunión física en la empresa con la que tengan una relación laboral.

La insuficiencia de un único canal de denuncia es todavía más evidente cuando se trata de grupos cuyas empresas filiales estén ubicadas en distintos Estados, ya que las normas aplicables en cada uno de ellos pueden diferir en función de cada legislación nacional aplicable. Dicho esto, y partiendo de que cada empresa debe contar con su propio canal interno de información, nada impide que el trabajador recurra, a efectos de comunicar la información sobre infracciones o delitos, al canal de la empresa matriz. El Grupo de expertos señala que la finalidad de la normativa sobre protección de los informantes es facilitar y fomentar la denuncia de modo que, si el trabajador estima más adecuado optar por el canal de denuncias de la matriz, estará igualmente protegido frente a posibles represalias o consecuencias perjudiciales.

IV. La protección de los informantes

1. Condiciones para que opere el sistema de tutela y protección de los informantes: muchas exigencias y poca claridad

La delimitación que la LPPI hace de su ámbito personal de aplicación (art. 3) no significa que automáticamente estas personas estén protegidas por la ley. Para que opere esa protección es preciso, por una parte, que la información o denuncia se haya tramitado mediante

los canales o sistemas de información que la Ley prevé y que las empresas y autoridades hayan puesto en marcha y, por otra, que la información se refiera a las infracciones del derecho europeo, o a las infracciones penales o administrativas que la LPPI contempla.

El primer requisito señalado plantea la cuestión de si una información o denuncia trasladada a la empresa por una vía distinta o ajena al canal de información existente en la empresa permite al trabajador beneficiarse de la protección que la LPPI otorga. Al respecto, es preciso tener en cuenta que las medidas que esta norma contempla no sustituyen, sino que se añaden a las que vienen aplicándose para tutelar y evitar perjuicios a los trabajadores que, por cualquier vía o mecanismo, han trasladado denuncias a la empresa¹⁰. Tampoco debe olvidarse que el Grupo de expertos ha señalado que la protección de la Directiva alcanza también a quienes sufren represalias antes incluso de haber informado por los cauces formales en la empresa, cuando se han limitado a plantear sus preocupaciones de manera informal o a través de consultas a un superior en la empresa¹¹. Y, en fin, debe advertirse que las personas trabajadoras tienen a su disposición no solo los canales internos de información de su empresa empleadora sino también los de otras empresas, por ejemplo aquellas en las que efectivamente prestan servicios, como ocurre en el caso de trabajo en contratas o subcontratas. En estos casos, la protección del informante y la prohibición de represalias opera al margen del canal de información que la persona trabajadora haya utilizado y opera tanto respecto de su empleador como respecto de otras empresas implicadas.

Lo segundo, el que la información se refiera a algunas de las materias previstas en el art. 2 LPPI, puede suscitar también problemas cuando la entidad empresarial permite expresamente que el canal interno se utilice para informar o denunciar conductas u omisiones distintas de las que la ley menciona en su art. 2. El art. 7.4 LPPI, tras permitir expresamente esta posibilidad, dispone que, en estos casos, el informante no disfrutará de la protección prevista en la norma¹². Sin duda, esto genera la necesidad de delimitar adecuadamente cuándo el trabajador va a estar protegido y cuando, por el contrario, no podrá ampararse en la tutela que le ofrece la LPPI. Es responsabilidad de la empresa mantener adecuadamente informados a sus trabajadores sobre el efecto y las consecuencias que derivan del uso de los canales internos de información, especialmente cuando estos se habilitan para comunicar informaciones más allá de las previstas en la ley de protección de los informantes.

Junto a estas precisiones de carácter general, la LPPI somete la aplicación de las medidas de protección que ofrece a los informantes a ciertas condiciones, unas formu-

¹⁰ A estos efectos, la libertad de expresión o de información y la garantía de inmunidad permiten garantizar la tutela de las personas trabajadoras que, sin estar incluidas en el ámbito de protección de la LPPI, informan de la comisión de infracciones o irregularidades.

¹¹ De hecho, se califica como infracción muy grave “cualquier intento o acción efectiva de obstaculizar la presentación de comunicaciones” (art. 63.1.a) LPPI).

¹² Señala dicho precepto que “Los canales internos de información podrán estar habilitados por la entidad que los gestione para la recepción de cualesquiera otras comunicaciones o informaciones fuera del ámbito establecido en el artículo 2, si bien dichas comunicaciones y sus remitentes quedarán fuera del ámbito de protección dispensado por la misma”.

ladas en sentido positivo –deben concurrir para que el informante esté protegido–, y otras en sentido negativo –de modo que si se aprecian no operará la protección–. Así, el art. 35 LPPI advierte que las medidas de protección operan si: a) el informante tiene motivos razonables para pensar que la información es veraz, aun cuando no aporten pruebas concluyentes, y b) que la comunicación o revelación se ha realizado conforme a los requerimientos legales. Y se excluyen de la protección: a) las informaciones que hayan sido inadmitidas por algún canal interno de información, b) informaciones referidas a conflictos interpersonales¹³, c) informaciones que estén ya disponibles al público o que constituyan meros rumores, y d) informaciones que se refieran a acciones u omisiones no comprendidas en el art. 2 LPPI.

Buena parte de estos condicionantes se contemplan también en la Directiva. Muchos de ellos responden a la comprensible finalidad de evitar que los trabajadores utilicen los sistemas de información con la exclusiva finalidad de blindar su relación laboral frente a posibles medidas empresariales o simplemente para perjudicar a compañeros. El Considerando 32 de la Directiva apunta, en este sentido, que *“Para gozar de protección al amparo de la presente Directiva, los denunciantes deben tener motivos razonables para creer, a la luz de las circunstancias y de la información de que dispongan en el momento de la denuncia, que los hechos que denuncian son ciertos. Ese requisito es una salvaguardia esencial frente a denuncias malintencionadas, frívolas o abusivas, para garantizar que quienes, en el momento de denunciar, comuniquen deliberada y conscientemente información incorrecta o engañosa no gocen de protección”*. Esa finalidad torticera de las denuncias o comunicación de información se aprecia también en la LPPI que califica como infracción muy grave “Comunicar o revelar públicamente información a sabiendas de su falsedad” (art. 63.1.f) LPPI).

Pero la ley, para delimitar las informaciones que gozan de protección, recurre a numerosos conceptos indeterminados y de difícil precisión y que a buen seguro plantearán numerosos problemas de interpretación. ¿Cómo y quién ha de valorar si efectivamente el informante piensa razonablemente que la información es veraz? ¿hasta dónde o con qué rigor puede exigirse al informante conocer que la información que suministra ya está disponible o que no es un mero rumor? Cuestiones cuya respuesta es esencial, pues de ella depende que opere o no la protección y que, precisamente por ello, puede inhibir a posibles informantes ante la incertidumbre de si estará o no protegido frente a posibles represalias. Por eso la Directiva advierte, también en su Considerando 32, que el requisito de tener motivos razonables para creer que la información es cierta garantiza que la protección no se pierda cuando el denunciante comunique información inexacta sobre infracciones por

¹³ Por “conflictos interpersonales”, se ha señalado, deben entenderse las controversias entre dos o más personas que no alcanzan el grado de infracciones graves o muy graves o delitos, incluso si la conducta o la acción por una de las partes –o las dos– pueden ser consideradas como reprobables. Pero quedan fuera de dicho concepto supuestos de acoso en sus distintas dimensiones –moral, laboral, sexual...–, dado que trasciende el conflicto meramente entre dos personas –o entre la persona acosadora y un conjunto de personas acosadas–, para introducirse en el terreno de la (eventual) violación de derechos fundamentales (M. RODRÍGUEZ-PINERO Y BRAVO-FERRER y S. DEL REY GUANTER, “Whistleblowing y contrato de trabajo: la trascendencia laboral de la Ley 2/2023, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones y delitos”, cit.).

error cometido de buena fe. De manera similar, los denunciante deben tener derecho a protección si tienen motivos razonables para creer que la información comunicada entra dentro de su ámbito de aplicación. Los motivos de los denunciante al denunciar deben ser irrelevantes para determinar si esas personas deben recibir protección.

En definitiva, como apunta la Exposición de Motivos de la LPPI, la buena fe, la conciencia honesta de que se han producido o pueden producirse hechos graves perjudiciales constituye un requisito indispensable para la protección del informante. Esa buena fe es la expresión de su comportamiento cívico y se contraponen a otras actuaciones que, por el contrario, resulta indispensable excluir de la protección, tales como la remisión de informaciones falsas o tergiversadas, así como aquellas que se han obtenido de manera ilícita.

2. Contenido de la protección: la prohibición de represalias ¿nulidad o improcedencia de las medidas empresariales adoptadas frente al trabajador informante?

La protección de los informantes que diseña la LPPI, siguiendo el modelo de la Directiva 2019/1937, remite básicamente a la prohibición de represalias y a la previsión de medidas de apoyo consistentes en asesoramiento e información, asistencia por parte de las autoridades competentes e, incluso, apoyo financiero y psicológico. Además, se contempla una suerte de compliance para las personas que hubieran participado en la comisión de una infracción administrativa y que informen de su existencia, siempre que cumplan determinadas condiciones, previéndose la posible exención o atenuación de la sanción que correspondería por la infracción cometida (art. 40.1 LPPI).

La medida de protección estrella es, sin duda, la prohibición de represalias. Por tales se entienden “cualesquiera actos u omisiones que estén prohibidos por la ley, o que, de forma directa o indirecta, supongan un trato desfavorable que sitúe a las personas que las sufren en desventaja particular con respecto a otra en el contexto laboral o profesional, solo por su condición de informantes, o por haber realizado una revelación pública” (art. 36.2 LPPI). El apartado 3 de este precepto identifica, a título enunciativo, diversas decisiones empresariales que pueden constituir represalias, tales como el despido, la suspensión, las sanciones disciplinarias, la no renovación de un contrato temporal, la denegación de ascensos o de formación... En definitiva, cualquier decisión empresarial que perjudique al trabajador en su desarrollo profesional o en el mantenimiento de su relación contractual como consecuencia de su condición de informante.

La adopción de medidas de represalia constituye una infracción muy grave (art. 63.1.b) LPPI), lo cual por sí mismo, dada la elevada cuantía de las sanciones previstas (art. 65 LPPI), puede ser un instrumento eficaz para reprimir la adopción de cualquier medida desfavorable hacia el trabajador como respuesta a su condición de informante.

Pero, en caso de que tales represalias hayan llegado a producirse, se plantea qué calificación y tratamiento debe darse a estas decisiones empresariales adoptadas en perjuicio de la persona trabajadora que haya recurrido a los sistemas, internos o externos, de

información o haya revelado públicamente dicha información. No sirve, a estos efectos, la previsión del art. 36.5 LPPI porque este precepto se refiere exclusivamente a la “nulidad de los actos administrativos que constituyan represalia o causen discriminación tras la presentación de comunicaciones o revelaciones”. Pero la prohibición explícita, tal y como aparece en el art. 36.1 LPPE, podría ser suficiente para sostener la nulidad de la represalia, conforme a lo dispuesto en el art. 6.3 del Código Civil cuando señala que “los actos contrarios a las normas imperativas y a las prohibitivas son nulos de pleno derecho, salvo que en ellas se establezca un efecto distinto para el caso de contravención”.

En puridad, la sanción jurídica de la represalia no puede ser otra que la declaración de su nulidad¹⁴. Y ello en la medida en que la represalia constituye una vulneración del derecho a la libertad de expresión del denunciante. Aunque algunos pronunciamientos judiciales han apreciado que las medidas adoptadas por la empresa frente a un trabajador que ha denunciado previamente determinados ilícitos podrían constituir una vulneración de la garantía de indemnidad y por tanto del derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24 CE), el TEDH ha señalado en diversas sentencias que el derecho en juego en estos casos es la libertad de expresión y el derecho de información¹⁵.

Y en los mismos términos se ha expresado el Tribunal Constitucional, que, en su Sentencia 146/2019, de 26 de noviembre, analiza la relevancia de la utilización de una denuncia interna para apreciar la legitimidad del ejercicio del derecho a la libertad de expresión por la persona trabajadora y declarar la nulidad del despido del trabajador, decidido como consecuencia de una denuncia efectuada por el trabajador sobre el deficiente funcionamiento del centro de trabajo donde prestaba sus servicios¹⁶. La Directiva 2019/1937 también señala (Considerando 31) que *Las personas que comunican información sobre amenazas o perjuicios para el interés público obtenida en el marco de sus actividades laborales hacen uso de su derecho a la libertad de expresión. El derecho a la libertad de expresión y de información, consagrado en el artículo 11 de la Carta y en el artículo 10 del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, incluye el derecho a recibir y comunicar informaciones, así como la libertad y el pluralismo de los medios de comunicación.*

Las medidas empresariales que resulten perjudiciales para el trabajador serán pues declaradas nulas en la medida en que constituyan una represalia por su condición de informante, esto es, cuando se adopten en respuesta o reacción al uso por el trabajador de los sistemas de información, ya sean internos o externos o se haya recurrido a la revelación pública. Ello, obviamente, no implica que el trabajador informante esté blindado

¹⁴ También la Exposición de Motivos de la Ley 2/2023 advierte que la finalidad de la ley es evitar que quien pueda tener intención de informar o denunciar se inhiba de hacerlo por temor a futuros perjuicios. Y afirma que “de ahí que *la primera medida sea la contundente declaración de prohibir y declarar nulas aquellas conductas que puedan calificarse de represalias*”.

¹⁵ STEDH de 14 de febrero de 2023, Asunto Halet vs. Luxemburgo.

¹⁶ Vid al respecto, R.P. RON LATAS y J.F. LOUSADA AROCHENA, “Libertad de expresión en el trabajo y represalias por denunciar irregularidades”, *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña*, Vol. 24, 2020, págs. 192-212.

frente a cualquier decisión empresarial, pues nada impide la legitimidad de estas medidas si se llevan a cabo dentro del ejercicio regular del poder de dirección al amparo de la legislación laboral, por circunstancias, hechos o infracciones acreditadas, y ajenas a la presentación de la comunicación, no se considerarán represalias (art. 36.3.a) LPPI).

La solicitud de nulidad de los actos empresariales de represalia estará pues sometida, en principio, a las mismas exigencias, en cuanto a la carga probatoria, que cualquier demanda fundada en la lesión de derechos fundamentales. El trabajador habrá de aportar indicios suficientes para que el órgano judicial considere que la decisión empresarial puede estar motivada por la previa denuncia o información revelada por el trabajador. Pero la LPPI también facilita esa carga probatoria que pesa sobre el trabajador. Dispone su art. 38.4 que “una vez que el informante haya demostrado razonablemente que ha comunicado o ha hecho una revelación pública de conformidad con esta ley y que ha sufrido un perjuicio, se presumirá que el perjuicio se produjo como represalia por informar o por hacer una revelación pública. En tales casos, corresponderá a la persona que haya tomado la medida perjudicial probar que esa medida se basó en motivos debidamente justificados no vinculados a la comunicación o revelación pública”.

Esta presunción en favor del trabajador denunciante puede generar, no obstante, problemas aplicativos cuando se trata de denunciantes anónimos. Cualquier decisión empresarial que el trabajador considere perjudicial puede ser impugnada por este alegando la existencia de una represalia. Lo mismo también podría ocurrir aun cuando el trabajador ha revelado su identidad, porque en estos casos, el deber de confidencialidad que pesa sobre los responsables del sistema interno de información puede determinar que el órgano empresarial que toma una decisión perjudicial para ese trabajador desconozca su condición de informante y, por tanto, la protección y garantías que le amparan. Nada impide, porque la ley no lo prevé, que opere la presunción de represalia en favor de ese trabajador. Pero no parece descartable que se estime suficiente, para destruir la presunción de represalia, que la empresa demuestre que desconocía la condición de informante del trabajador.

3. Extensión temporal de la protección frente a las represalias

La protección frente a las represalias se extiende por un periodo de dos años¹⁷. Esto supone que el trabajador informante estará protegido frente a cualquier decisión de represalia que la empresa tome en ese plazo de dos años, siempre obviamente que se impugne dentro de los plazos previstos procesalmente, que varían en función del tipo de medida empresarial de que se trate. No supone esto que, transcurrido dicho plazo, el trabajador informante carezca de cualquier tutela, pero sí que esta deberá transitar por los cauces habituales de protección de la libertad de expresión o de información, sin los beneficios y ventajas que ofrece la Ley 2/2023.

¹⁷ Plazo ampliable en supuestos excepcionales (art. 36.4 LPPI).

No aclara la LPPI cuándo se inicia el cómputo de ese plazo de dos años: ¿desde que se presentó la denuncia o información? ¿desde que concluyó la investigación consecuente a la denuncia? ¿desde que la empresa adoptó las medidas oportunas como respuesta a la información suministrada por el trabajador denunciante? La Exposición de Motivos de la LPPI apunta que el *dies a quo* es el de la conclusión de la investigación. Este dato puede ayudar a precisar el cómputo del plazo, a pesar de que las exposiciones de motivos carecen de eficacia normativa. El art. 9.2.d) LPPI dispone que los sistemas internos de información deberán determinar el plazo máximo, que no podrá ser superior a tres meses desde que se recibió la comunicación, para dar respuesta a las actuaciones de investigación en el sistema interno de información¹⁸. Ese plazo puede, por tanto, actuar como fecha de inicio del cómputo de los dos años durante los que opera la protección.

Se trata, sin duda, de un plazo mucho más amplio del que, en la práctica, opera para cualquier otra nulidad por lesión de un derecho fundamental, porque la proximidad temporal entre el ejercicio del derecho y la medida empresarial lesiva de ese derecho se valora por los tribunales como un indicio relevante de la efectiva lesión del derecho, de modo que, en condiciones generales, cuanto mayor sea la distancia temporal entre ambos momentos mayores dificultades tiene el trabajador para probar la finalidad discriminatoria o lesiva de derechos fundamentales de la decisión empresarial que impugna.

Aun así, puede resultar insuficiente en determinados casos, especialmente cuando se trata de informantes anónimos cuya identidad llega a conocerse, por decisión del propio trabajador o por exigencias externas, tiempo después de concluirse la investigación y, por tanto, cuando ya haya finalizado o esté próximo su término, el plazo de tutela.

V. Algunas certezas y muchas incertidumbres en torno a la aplicación de la Ley de protección de los informantes

El análisis previo ha permitido, además de dar noticia de las principales novedades que incorpora la Ley 2/2023, identificar algunos de los problemas que la Ley plantea y apuntar posibles soluciones, bien a la luz de la literalidad de la norma, bien a partir de los criterios interpretativos que, en relación con la Directiva 2019/1937 de la que la norma trae causa, ofrecen las instituciones europeas.

Pero la LPPI suscita muchas otras cuestiones que aquí no han podido ser objeto de análisis: la delimitación entre la libertad de expresión que ejerce la persona trabajadora informante y el deber de confidencialidad que exige la buena fe o los compromisos expresos asumidos en el marco de la relación laboral; la necesidad del tutelar el derecho a la defensa de las personas que aparecen incluidas en la denuncia o información como posibles implicadas en un delito o infracción; el alcance, temporal y de contenido, de la gestión que debe hacerse de las informaciones o comunicaciones recibidas; las consecuencias

¹⁸ Por su parte, el art. 20 LPPI dispone, en relación con el canal externo de información de la AAI, que “El plazo para finalizar las actuaciones y dar respuesta al informante, en su caso, no podrá ser superior a tres meses desde la entrada en registro de la información”.

que, desde una perspectiva penal, puede conllevar el reconocimiento por la empresa de la comisión de un ilícito; las implicaciones en materia de protección de datos que suscitan los canales de información... Algunas de estas cuestiones aparecen apuntadas en la LPPI y, en ocasiones, se ofrecen pautas o criterios para su resolución. Pero, como ocurre con la totalidad de la Ley, se trata de criterios excesivamente amplios y genéricos, necesitados de una interpretación que los delimite en su aplicación práctica. Y estos, como se ha dicho en otro lugar¹⁹, son solo aspectos parciales de una norma especialmente compleja cuya aplicación práctica suscitará sin duda nuevos e inesperados problemas difíciles de anticipar.

¹⁹ M. RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER y S. DEL REY GUANTER, “Whistleblowing y contrato de trabajo: la trascendencia laboral de la Ley 2/2023, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones y delitos”, cit.