



IMPLANTACIÓN DE UN SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN EN EMPRESAS CON PLANTILLAS DE TRABAJADORES FLUCTUANTES A LO LARGO DEL AÑO

PUNTOS CLAVE

- La Ley 2/2023, de Protección al Informante, obliga a las empresas que disponen de más de 50 empleados a implementar un Sistema Interno de Información (SII), como muy tarde, el 1 de diciembre de 2023.
- ¿Qué sucede con aquellas empresas cuya plantilla varía a lo largo del año, habiendo periodos en los que no se alcanza esta cifra?

¿CUÁNDO Y A QUIÉN AFECTA?

- Ley de Protección al Informante no define cómo se han de computar el número de empleados para que una empresa tenga la obligación de implementar un SII.
- La normativa laboral nos ofrece algunos criterios que consideramos muy útiles para este cometido.

RECOMENDACIÓN

Recomendamos que las empresas que en algún periodo del año tengan más de 50 trabajadores implementen un SII para cumplir con las obligaciones que impone la Ley 2/2023.

Te lo explicamos a continuación.

RSM Alert

Octubre 2023



CONSIDERACIONES GENERALES

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 (en adelante, la Ley de Protección al Informante) impone la obligación de implantar un canal de denuncias (en adelante, “Sistema Interno de Información” o “SII”) a las empresas que cuentan con más de 50 trabajadores **antes del 1 de diciembre de 2023**. Una fecha que se encuentra próxima a su vencimiento, por lo que contar con profesionales expertos en la materia resulta esencial para abordar la implantación de un sistema interno de información en el seno empresarial.

Es normal que a determinadas empresas les surjan dudas acerca de la obligatoriedad de contar con un SII en su estructura cuando dispongan de una plantilla de empleados fluctuante a lo largo del año por razón de su actividad. Esto es, empresas de diversos sectores (i.e., hotelero, hostelería, vacacional -campings, campamentos de verano, etc.-) que desempeñen la mayor parte de su actividad laboral en una determinada temporada del año (i.e., sirva de ejemplo el periodo estival).

La Ley de Protección al Informante no contempla ninguna excepción para el cumplimiento de esta obligación en este tipo de situaciones. Por tanto, **¿Cómo podríamos computarlo?** Para ello, basándonos en nuestra experiencia en *corporate compliance* hemos de acudir a determinada normativa extrapenal como fuente de interpretación de la nueva Ley 2/2023. De hecho, algunas autoridades, como la *Oficina Antifraude de Catalunya* -en calidad de Autoridad Independiente de Protección al Informante-, opta por esta solución cuando se le han suscitado distintas consultas, concluyendo que el cómputo de trabajadores debe realizarse conforme al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, regulador de los Planes de Igualdad:

- Considera como un empleado más a los trabajadores con contratos temporales vigentes durante los seis meses anteriores a la realización del cómputo -aun habiéndose extinguido a la hora de realizar dicho cómputo- siempre y cuando hayan prestado servicios durante un periodo de 100 días.
- El artículo 72 del Estatuto de los Trabajadores, cuando impone la obligación de implementar un Comité de Empresa a las empresas que superan los 50 trabajadores, establece que se computará como un empleado más aquéllos que trabajen durante más de 200 días en el periodo de un año anterior a la convocatoria de las elecciones sindicales en relación a aquellos trabajadores que tengan un contrato de duración inferior a un año, al igual que los empleados fijos discontinuos o de duración determinada contratados por un periodo superior a un año.

RSM Alert

Octubre 2023



- La Guía del usuario para 2020 sobre la *definición de PYME* emitida por la Comisión Europea, considera como empleado a los efectos de cuantificar el tamaño de una empresa, tanto al personal que trabaja a tiempo completo como parcial, con contrato temporal y a los trabajadores de temporada.

Debiendo recordar que el último plazo que permite la Ley para que la empresa cuente con el mencionado SII es el **1 de diciembre de 2023** debiendo implantarse un Sistema que debe estar diseñado, establecido y gestionado de forma segura, permitiendo la presentación y tramitación de denuncias anónimas. Debiendo igualmente regularse el procedimiento de gestión del canal para la tramitación de las comunicaciones o denuncias.

Para más información:



María Jesús Hernández
Socia | Lawyer
mjhernandez@rsm.es