



ESPAÑA

¿Debería comunicarlo?

Una guía sencilla para cualquiera que esté pensando en denunciar irregularidades en el trabajo

Esta guía te ofrece información. No constituye asesoramiento jurídico.

Acerca de esta guía

Estás leyendo esto porque algo no va bien en el trabajo y te preguntas qué hacer al respecto. Esta guía está aquí para ayudarte a entender tus opciones, en un lenguaje sencillo.

Algunas cosas importantes antes de empezar:

- Esta guía te ofrece información y te orienta en la dirección correcta. No puede actuar como tu abogado ni como tu terapeuta, ni presentar una comunicación en tu nombre.
- No constituye asesoramiento jurídico. Si una decisión te parece arriesgada desde el punto de vista legal, consulta primero a una persona profesional cualificada; esta guía te indica dónde encontrarlo. Si no sabes por dónde empezar, FIBGAR es un buen punto de partida.
- Todos los datos de esta guía proceden de la legislación española y de la investigación de VoiceGuard, verificados por FIBGAR, nuestra organización colaboradora en España. Cuando algo aún no está confirmado, lo indicamos con sinceridad en lugar de hacer conjeturas.

1. ¿Estás protegido/a?

Sí, si te has enterado del problema a través de tu trabajo. Esto abarca a muchas más personas que solo a los «trabajadores»:

Podrías ser...	Por ejemplo...
Una persona empleada	De una empresa privada o del sector público
Un autónomo o profesional independiente	Un profesional autónomo, un contratista o un consultor
En puestos directivos o accionistas	Un directivo, miembro del consejo de administración o



	accionista
Trabajador/a bajo la supervisión de terceros	Si trabajas para contratistas, subcontratistas o proveedores, o bajo su dirección
Persona voluntaria o becaria	Remunerado o no remunerado
Un solicitante de empleo	Incluso si lo has descubierto durante el proceso de selección
Una antigua persona empleada	Incluso si ya no trabajas allí

También estás protegido/a si ayudas a otra persona a informar (por ejemplo, un compañero de trabajo o representante sindical que te apoye), o si tienes una relación cercana con la persona que informa y también podrías verte afectado/a (por ejemplo, familiares o personas cercanas).

NO necesitas pruebas

Solo necesitas creer de forma sincera y honesta que lo que estás informando es cierto.

Comunicar a sabiendas algo falso no está protegido, pero un error involuntario sí está permitido.

2. ¿Qué puedes comunicar?

Puedes comunicar:

- **Infracciones de la normativa de la UE:** malversación de fondos públicos, productos peligrosos, daños medioambientales, violaciones de la privacidad de los datos, fraude financiero, contratos públicos desleales y mucho más
- **Delitos graves según la legislación española:** por ejemplo, delitos relacionados con la corrupción
- **Infracciones administrativas graves según la legislación española:** incluso aquellas que no se considerarían como tales si se aplicaran únicamente las normas de la UE

Lo que no se puede comunicar a través de estos canales

Las quejas de carácter puramente personal o los conflictos interpersonales (por ejemplo, una disputa con un compañero de trabajo que no implique ninguna infracción de las normas) no están contemplados. Estos casos deben tramitarse por otra vía, como el proceso de Recursos Humanos de tu organización.



3. ¿Dónde y cómo se presenta una comunicación?

Tienes tres opciones. NO tienes que empezar por la primera: elige la que te parezca más segura para tu situación.

Opción	Ideal si...	Riesgo principal
1. Interna —dentro de tu organización—	confías en que gestionará el asunto de forma segura e independiente	puede verse en conflicto de intereses o resultar ineficaz si la irregularidad involucra a personas de la cúpula directiva
2. Externo —ante la AIPI o una autoridad regional—	la comunicación interna no te parece segura, o simplemente prefieres no pasar por tu organización	el proceso puede ser más lento o parecer menos personal
3. Público —por ejemplo, a los medios de comunicación (último recurso)—	se cumplen determinadas condiciones legales (véase la advertencia de más abajo)	pierdes la protección jurídica si no se cumplen esas condiciones

¿No sabes cuál elegir? Responde a estas preguntas

1. ¿Existe un peligro inmediato para el público? → Si la respuesta es sí, busca asesoramiento urgente: la divulgación pública podría estar protegida. Si la respuesta es no, continúa.
2. ¿Confías en que tu organización gestionará esto de forma segura? → Sí: la comunicación interna puede ser una opción válida. No: la comunicación externa puede ser más segura.
3. ¿Está comprometido tu canal interno (por ejemplo, la persona a la que informarías está implicada)? → Si la respuesta es sí, considera la comunicación externa.
4. ¿Han vencido ya los plazos legales sin que se haya tomado ninguna medida? → En caso afirmativo, infórmate sobre la posibilidad de elevar el asunto a un nivel superior o de hacerlo público.
5. ¿Implica esto fondos de la UE o delitos contra los intereses financieros de la UE? → En caso afirmativo, la OLAF o la Fiscalía Europea (véase la sección 8) también podrían ser pertinentes.

⚠ Antes de acudir a los medios

Acudir a los medios de comunicación solo te garantiza protección jurídica en situaciones concretas, por ejemplo, si la comunicación inicial no ha surtido efecto o si existe peligro para la población.



Consulta con una persona asesora cualificada ANTES de hacerlo. Actuar fuera de estas condiciones podría costarte tu protección.

Autoridad nacional de España

Nombre	AIPI - Autoridad Independiente de Protección del Informante
Página web	https://www.proteccioninformante.gob.es/
En funcionamiento desde	1 de septiembre de 2025. La AIPI es una autoridad de reciente creación
Se ocupa de	Asuntos del Gobierno nacional y cuestiones del sector privado que afectan a más de una región
¿Cuestiones regionales?	Nueve regiones cuentan con su propia autoridad; véase la sección 8 para consultar la lista completa

¿Cómo se puede presentar una comunicación?

Formato	Cómo funciona
Por escrito	Por correo postal o en línea (formulario o correo electrónico)
Por teléfono	Llama o deja un mensaje de voz
En persona	Solicita una reunión presencial; deberá concertarse en un plazo de 7 días

Si presentas la comunicación verbalmente, siempre se grabará o se transcribirá íntegramente. Se te informará de ello con antelación, y tienes derecho a revisar, corregir y firmar el acta.

Antes de presentar la comunicación: una breve lista de comprobación

He obtenido esta información a través de mi trabajo	☐
Creo sinceramente que es cierta	☐



He comprobado que cumple los requisitos para poder comunicarlo (Sección 2)	☐
Entiendo mis opciones de anonimato (Sección 4)	☐
No he accedido ni copiado nada de forma ilegal	☐
Tengo un breve resumen escrito de los hechos	☐
Sé a quién puedo acudir en busca de ayuda (Sección 8)	☐

Cómo proteger tus pruebas

Lleva un registro de los hechos a medida que se produzcan, del propio informe (fecha, dónde lo enviaste, cualquier respuesta) y de las notas de las conversaciones relevantes. Utiliza únicamente documentos a los que ya tengas acceso legítimo a través de tu trabajo habitual.

⚠ Importante

Antes de copiar, eliminar, grabar o reenviar material sensible, pide consejo primero. Estás protegido/a en lo que respecta a la información a la que accedes en el curso normal de tu trabajo, pero acceder a sistemas para los que no estás autorizado/a podría constituir un delito, incluso si tus intenciones son buenas.

Protégete en Internet

- No utilices tu correo electrónico, teléfono u ordenador del trabajo para preparar tu comunicación, a menos que el canal oficial lo exija.
- Utiliza un dispositivo personal y tu conexión a Internet doméstica o móvil, no la red Wi-Fi del trabajo.
- Los documentos pueden contener información oculta (nombre del autor, marcas de tiempo); tenlo en cuenta.
- Plantéate utilizar aplicaciones cifradas como Signal o ProtonMail en lugar del correo electrónico o los mensajes de texto habituales.
- Guarda tus copias en un lugar independiente de los sistemas del trabajo.



Referencia rápida: qué hacer y qué no hacer

✓ SÍ	✗ NO
Actúa de buena fe: basta con una creencia sincera, no necesitas pruebas	Comunicar cualquier información que sepas que es falsa: esto se toma muy en serio
Guarda una copia de tu comunicación y de cualquier respuesta	Destruir u ocultar pruebas
Anota todo lo que te parezca una represalia: fechas, detalles, testigos	Esperar demasiado si empiezan las represalias: actuar pronto ayuda
Ten en cuenta que un acuerdo de confidencialidad (NDA) no puede impedirte legalmente presentar una comunicación	Dar por sentado que la comunicación interna es tu única opción: siempre puedes acudir a instancias externas
Pide consejo si tienes dudas	No compartas tu comunicación con nadie que no esté autorizado a conocerla
Acude a instancias externas si temes que se destruyan las pruebas	Comunicar una disputa de carácter puramente personal: ese es un proceso diferente
Busca asesoramiento jurídico cuanto antes, sobre todo si temes represalias	Asumir que el proceso será público: la confidencialidad es la norma por defecto

4. ¿Puedes mantener el anonimato?

Confidencial	Se conoce tu nombre, pero se mantiene en secreto. No se divulgará sin tu consentimiento, salvo que la ley lo exija —e incluso en ese caso, se te informará previamente—.
Anónimo	No facilitas tu nombre en absoluto. En España, todos los canales —internos y externos— deben aceptar comunicaciones anónimas. Si más adelante se te identifica, seguirás estando protegido/a.

Si crees que tu identidad se ha revelado sin tu permiso, ponte en contacto inmediatamente con FIBGAR o con un asesor cualificado.



5. ¿Qué pasa si te ocurre algo malo?

Es ilegal que tu empresa te sancione por haber realizado una comunicación de buena fe. Esto se denomina represalia e incluye situaciones como:

Despido, suspensión, descenso de categoría o cambio de funciones	☐
No ser tenido/a en cuenta para ascensos, formación u oportunidades	☐
Una evaluación de rendimiento o referencia negativa repentina	☐
Una medida disciplinaria, amonestación o sanción	☐
Acoso, intimidación o exclusión	☐
No se te renueva el contrato	☐
Daño a tu reputación, ya sea en Internet o de otro modo	☐
La cancelación de un contrato, una licencia o un permiso	☐
Una derivación psiquiátrica o médica innecesaria	☐
Exclusión repentina de reuniones, correos electrónicos o proyectos	☐
Cargas de trabajo imposibles o no recibir ningún trabajo significativo	☐

Esta lista no es exhaustiva: las represalias también pueden consistir en una serie de pequeños incidentes, en lugar de un único hecho grave.

La ley está de tu parte

Si comunicas algo y luego te ocurre algo malo, la ley da por hecho que está relacionado con tu comunicación y lo considera inválido hasta que se demuestre lo contrario.

Tu empresa tiene que demostrar que NO se trató de una represalia, y no al revés.



Ejemplo: comunicas un problema internamente. Dos semanas después te despiden. Dado que el momento del despido coincide con tu comunicación, la ley presume que el despido está relacionado con ella; tu empleador debe demostrar lo contrario, o de lo contrario el despido se considerará nulo.

Las primeras 48 horas tras una represalia

Si observas alguno de los indicios anteriores:

1. Anota exactamente lo que ocurrió: cuándo, dónde y quiénes estuvieron involucrados/as.
2. Guarda los registros de forma segura y conforme a la ley.
3. Evita las respuestas airadas o las publicaciones en redes sociales.
4. Ponte en contacto rápidamente con FIBGAR, una persona asesora cualificada o tu sindicato.
5. Comprueba si hay algún plazo legal aplicable a tu situación.
6. Busca apoyo emocional si lo necesitas (véase la sección 7).

Lo que NO debes hacer

No renuncies por impulso: podría afectar a tus derechos legales.

No firmes ningún acuerdo sin asesoramiento jurídico independiente.

No borres nada, ni siquiera los mensajes que te parezcan embarazosos: pueden constituir pruebas.

No te enfrentes por escrito a la persona sospechosa antes de haber recibido asesoramiento.

No publiques nada al respecto en las redes sociales.

No dejes pasar los plazos legales.

En España se imponen multas muy elevadas a las personas u organizaciones que toman represalias: hasta 300 000 € para particulares y hasta 1 000 000 € para organizaciones.

6. ¿Qué ocurre después de presentar la comunicación?

Tu comunicación pasa por tres fases, tanto si la has presentado internamente como si lo has hecho ante la AIPI:

Fase	Qué ocurre
1. Admisión	La autoridad comprueba que tu comunicación cumpla los requisitos básicos. Puede ser rechazada si no resulta verosímil, no se ajusta a lo que se puede informar o repite un caso ya cerrado.



2. Investigación	Si se acepta, se investiga el caso. Se informará a la persona afectada de la acusación, pero no se le revelará tu identidad.
3. Conclusión	El caso se archiva, se remite a la fiscalía, se deriva a otra instancia o da lugar a medidas formales; tu protección se mantiene en todo momento.

⚠ Es bueno saberlo

Solo la decisión final puede ser impugnada legalmente; no así los pasos que se dan a lo largo del proceso.

¿Cuánto tiempo debería tardar?

Paso	Canal interno	AIPI
Acuse de recibo	7 días naturales	5 días laborables
Decisión sobre la admisibilidad	—	10 días laborables
Respuesta definitiva	3 meses (hasta 6 si es un caso complejo)	3 meses a partir del registro
Reunión presencial, si se solicita	En un plazo de 7 días	En un plazo de 7 días

¿No has recibido noticias? Esto es lo que debes hacer:

1. Escribe a la persona a la que presentaste la comunicación y pide información sobre el estado del asunto. Guarda una copia.
2. Si se trataba de una comunicación interna y no hay novedades, plantéate presentar la comunicación ante la AIPI.
3. Si la AIPI tampoco responde, consulta con FIBGAR o con una persona asesora cualificada si puedes presentar una comunicación o si, en este momento, dar el caso a conocer públicamente podría estar amparado por la ley.

Si las cosas no vuelven a la normalidad



Las vías legales pueden ayudarte a recuperar tu puesto de trabajo o a obtener una indemnización, pero a veces volver no es realista: puede que se haya roto la confianza o que el ambiente siga siendo difícil. Si te ocurre esto, FIBGAR puede ayudarte a plantearte los siguientes pasos prácticos: gestionar los periodos de inactividad laboral, planificar tus finanzas y encontrar el camino hacia un nuevo puesto.

7. Cuídate

Comunicar irregularidades puede resultar estresante, sobre todo si te enfrentas a una reacción difícil. Sentirte ansioso/a o abrumado/a es una reacción totalmente normal; no significa que hayas hecho nada mal ni que no estés afrontando bien la situación.

Señales a las que conviene prestar atención

Dificultades para dormir o agotamiento constante	☐
Bajo estado de ánimo, ansiedad, irritabilidad o sensación de entumecimiento	☐
Pensamientos que no puedes dejar de dar vueltas	☐
Dificultad para concentrarte o recordar cosas	☐
Temor al trabajo o evitación de todo lo que te lo recuerde	☐
Dolores de cabeza, cansancio o tensión física	☐
Alejarse de los amigos y la familia	☐
Pérdida de confianza o sensación de desesperanza	☐

Si varios de estos síntomas duran más de unas pocas semanas o afectan a tu vida diaria, vale la pena que hables con una persona profesional cualificada.

Algunas cosas que pueden ayudarte

- Mantén el contacto con personas en las que confías
- Habla con alguien que entienda por lo que estás pasando: FIBGAR puede ayudarte
- Intenta mantener tu rutina habitual: sueño, comidas, actividad física



- Date permiso para desconectar de la situación de vez en cuando
- Recuerda: esta situación no define tu valía
- Busca ayuda cuanto antes, en lugar de esperar a que la situación se vuelva insoportable

Preocupaciones económicas

La pérdida del empleo o un proceso prolongado pueden poner a prueba tus finanzas. Si esto te preocupa, infórmate cuanto antes sobre la asistencia jurídica gratuita, el apoyo sindical y si en tu caso es posible aplicar alguna medida de emergencia (como bloquear un despido).

Tu familia y tus seres queridos

Esto también puede afectar a tus allegados, tanto económica como emocionalmente. Hablar abiertamente con personas en las que confías, al ritmo que te resulte más adecuado, suele ayudar. Si alguien cercano a ti también trabaja en la misma organización, es posible que también esté protegido; FIBGAR o una persona asesora cualificada pueden explicarte cómo. En los círculos profesionales más reducidos, las noticias pueden correr rápido; mantener el contacto con personas ajenas a tu ámbito inmediato también puede ser de ayuda.

¿Te encuentras en peligro inmediato o en una situación de crisis?

Llama inmediatamente al 112, el número de emergencias de España. No esperes.

8. Dónde obtener ayuda

Si no sabes por dónde empezar, ponte primero en contacto con FIBGAR.

Quién	A qué se dedican	Contacto
FIBGAR	Socio de VoiceGuard en España: asesoramiento gratuito, derivación a servicios de apoyo jurídico y psicológico, y ayuda para gestionar el proceso de principio a fin	www.fibgar.es
AIPI	Autoridad nacional española de protección de denunciantes	proteccioninformante.gob.es
Colegio de Abogados local	Asistencia jurídica gratuita (turno de oficio)	https://www.abogacia.es/en/faq/faq-busqueda-abogados/ (busca tu



		Colegio de Abogados local)
OLAF	Organismo de la UE encargado de la lucha contra el fraude en los fondos de la UE	anti-fraud.ec.europa.eu
EPPO	Organismo de la UE encargado de los delitos contra los intereses financieros de la UE	epo.europa.eu

Autoridades regionales

Si tu caso es de ámbito local o regional, en lugar de nacional, quizá sea más adecuado que lo denuncies ante una de estas nueve autoridades regionales:

- **Andalucía:** <https://antifraudeandalucia.es/>
- **Asturias:** <https://transparencia.asturias.es/canal-de-lucha-contra-la-corrupcion>
- **Castilla y León:** <https://www.aiccyl.es/>
- **Castilla-La Mancha:** <https://consejotransparenciaclm.es/>
- **Cataluña:** <https://www.antifrau.cat/>
- **Islas Baleares:** <https://www.oaib.es/>
- **Comunidad de Madrid:** <https://www.comunidad.madrid/transparencia/unidad-organizativa-responsable/consejo-transparencia-y-proteccion-datos>
- **Navarra:** <https://oana.es/es/la-oficina-anticorrupcion>
- **Valencia:** antifraucv.es

9. Preguntas frecuentes

¿Necesito pruebas antes de presentar una comunicación?

No. Solo necesitas tener la convicción sincera y razonable de que lo que dices es cierto.

¿Tengo que comunicarlo primero dentro de mi empresa?

No. Puedes acudir directamente a la AIPI o a tu autoridad regional si te parece más seguro.

¿Puedo presentar una comunicación de forma anónima?

Sí. Todos los canales en España —tanto internos como externos— deben aceptar comunicaciones anónimas. Si más adelante se te identifica, seguirás estando protegido/a.

¿Cuánto tardaré en recibir una respuesta?



Canal interno: 7 días naturales para acusar recibo, 3 meses para conocer el resultado. AIPI: 5 días laborables para acusar recibo, 10 días laborables para decidir si se investigará, 3 meses para conocer el resultado.

¿Puedo hablar con periodistas?

Solo en situaciones concretas. Consulta primero con FIBGAR o con una persona asesora cualificada; consulta la sección 3.

¿Puedo hacer copias de documentos como prueba?

Solo si puedes hacerlo de forma segura y legal, utilizando información a la que ya tengas acceso legítimo. Consulta a una persona asesora cualificada antes de copiar cualquier información sensible.

¿Se enterará mi empleador de que he presentado una comunicación?

La AIPI está obligada legalmente a proteger tu identidad, aunque la persona a la que denuncies pueda, en ocasiones, deducirlo por el contexto. Para reducir este riesgo: cíñete a los hechos, evita detalles identificativos innecesarios y plantéate utilizar un canal anónimo.

¿Puede VoiceGuard representarme legalmente o actuar como mi terapeuta?

No. Proporcionamos información y te orientamos hacia las personas adecuadas; no podemos actuar como tu abogado ni como tu terapeuta.

He presentado una comunicación y no he recibido respuesta, ¿y ahora qué?

Consulta la sección 6: solicita información actualizada por escrito y, a continuación, plantéate elevar el asunto a AIPI.

10. Explicación de términos

Término	Significado
Persona que presenta la comunicación	Tú: alguien que informa de un problema del que te has enterado a través del trabajo
Facilitador	Alguien que te ayuda a informar; su ayuda también está protegida
Represalias	Ser sancionado, de cualquier forma, por informar
Anónimo	Comunicar sin dar tu nombre
Confidencial	Comunicación en la que se conoce tu nombre, pero se mantiene en secreto
AIPI	Autoridad Independiente de Protección al Informante —Autoridad nacional



	española en materia de protección de informantes
Autoridad competente	El organismo oficial encargado de tramitar tu comunicación (la AIPI o tu autoridad regional)
Carga de la prueba	Quién debe demostrar qué: en los casos de represalias, es tu empresa la que debe demostrar que no ha hecho nada incorrecto
Turno de oficio	El sistema español de asistencia jurídica gratuita o de bajo coste, gestionado a través de los Colegios de Abogados locales

De dónde procede esta información

- España, Ley 2/2023, de 20 de febrero de 2023 (BOE-A-2023-4513)
- España, Real Decreto 1101/2024 — Estatuto de la AIPI (BOE-A-2024-22039)
- Orden PJC/908/2025: inicio de las actividades de la AIPI (BOE-A-2025-17136)
- Recomendación n.º 1/2026 de la AIPI sobre los sistemas de denuncia interna
- Página web oficial de la AIPI: proteccioninformante.gob.es
- Directiva de la UE sobre la protección de informantes (UE) 2019/1937