

CANALES



Guía jurídica para
entender la directiva
que protege a los
denunciantes
en las empresas

SEGURIDAD

Claves para entender la directiva 'whistleblowing'

Este viernes finaliza el plazo para aplicar la normativa que obliga a las pymes a implementar mecanismos para canalizar las denuncias internas.

Alejandro Galisteo, Madrid
Falciani, Snowden, Manning, Assange. Cuando se cita estos cuatro apellidos, millones de personas conocen, aunque sea por la ficción, algunas de las causas que lideraron los *whistleblowers* más mediáticos. Pero más allá de revelar papeles secretos de la CIA o las cuentas que grandes personalidades mantenían en paraísos fiscales, existen denunciantes anónimos que, muchas veces, no cuentan con un entramado legal que les proteja cuando advierten de que existe una irregularidad en sus organizaciones.

Pero eso puede llegar a su fin este viernes. El 17 de diciembre de 2021 finaliza el plazo para que España aplique la directiva de protección de denunciantes (*whistleblowing*) que obliga a las empresas de entre 50 y 250 trabajadores a implementar mecanismos para canalizar y controlar las irregularidades internas.

A pesar de que España ya cuenta con leyes que obligan a tener un canal de denuncia para el acoso sexual, por razón de sexo o para los delitos para la exoneración de la responsabilidad penal de las empresas, esta directiva incluye todos los demás ámbitos relacionados con la legalidad y, además, otorga máxima confidencialidad y protección a los trabajadores.

En este sentido, los departamentos jurídicos y de recursos humanos de las compañías deben establecer un canal de denuncia interna y seguimiento que garantice la confidencialidad. No obstante, esta directiva puede traer consigo una serie de dudas respecto a su implantación en los negocios.

¿En qué consiste?

"La directiva *whistleblowing* requiere a las empresas de entre 50 y 250 trabajadores cumplir con determinadas garantías para que los empleados puedan denunciar de manera confidencial y por tanto sin represalia alguna, aunque las conductas cometidas en el seno de la empresa, ya



Dreamstime

sea por otro trabajador o por cualquier miembro de la compañía, o en otra organización con la que el empleado esté o haya estado en contacto con motivo de su trabajo que incumplan la legalidad vigente", explica Montse Rodríguez, socia de BDO Abogados.

Laboral

A pesar de que es una directiva orientada a fomentar que florezcan prácticas empresariales contrarias al derecho de la UE, son los trabajadores los que se han identificado como *stakeholders* necesarios para que suceda.

Así, serán los propios empleados (desde la posición de candidato a trabajador desvinculado) quienes tendrán derecho a las protecciones que establece la norma para fomentar el uso de los canales de denuncia. "Se introduce un instrumento absolutamente transgresor en favor de los denunciantes: la necesidad de probar en juicio por parte de la empresa que cualquier acción frente al trabaja-

Los interlocutores sociales tendrán un rol consultivo en el diseño de los canales de denuncia

A los denunciantes se les exime de responsabilidad penal por revelación de secreto profesional

dor es objetiva y no una represalia por el uso del canal de denuncias. Es decir, operará una inversión en la carga de la prueba", asegura Rodríguez.

En este sentido, "para garantizar que no se llevan a cabo represalias frente a los trabajadores denunciantes, las empresas deben observar que frente a ellos no se adopten medidas extintivas o modificativas de la relación laboral sin una causa legal sólida", comenta la socia de BDO.

Asimismo, la directiva otorga un rol consultivo a los interlocutores sociales, es decir, sindicatos o representación interna de los trabajadores, en los procesos de diseño de estos canales.

Por otro lado, las empresas deberán protegerse frente a un uso abusivo de estos canales, ya que las medidas de apoyo a los denunciantes les exime de responsabilidad penal en la comisión de delitos, como revelación de secreto profesional, difamación, etcétera.

No obstante, la norma establece libertad de elección en el modo de ejecutar las canales de denuncia internos, permitiendo que sean escritos, verbales o mixtos. En este sentido, la directiva señala que, como mínimo, las vías de denuncia deben garantizar la confidencialidad, remitan acuse de recibo de la denuncia, asignen a personas imparciales para tramitar las demandas, establezcan procesos diligentes y culminen en plazos no superiores a tres meses desde que se notificó la irregularidad.

¿Cómo se aplica en España?

La directiva 2019/1937, conocida como directiva 'whistleblowing', afecta a la configuración, diseño y regulación de los canales de denuncia de las empresas españolas o que operan en el país. Deloitte Legal ha elaborado un estudio con 140 respuestas de estas compañías para analizar su implementación.

60%

Preparados

A la espera de que el 17 de diciembre de 2021 se haga efectiva la transposición de la directiva europea de 'whistleblowing', a día de hoy, el 60% de los encuestados considera que ya se encuentra adaptado a sus requisitos esenciales.

81%

Represalias

En cuanto a la prohibición de represalias —uno de los principales objetivos de la directiva— mientras el 81% de las empresas ya prohíbe cualquier tipo de castigo frente a denunciantes, parece que será uno de los elementos a mejorar dado que la gran mayoría no ha regulado aún.

25%

Pocas denuncias

En España, el volumen de denuncias recibidas sigue siendo bajo comparado con países de corte anglosajón: mientras el 25% de las empresas encuestadas no recibe alerta alguna de manera anual, el 32% recibe únicamente entre 1 y 5 al año.

40%

Correo electrónico

El correo electrónico es, con diferencia, la solución más extendida: actualmente el 40% de las compañías encuestadas utilizan esta vía como medio para canalizar la gestión de las denuncias y consultas recibidas.

28%

Acceso a los canales

La definición del ámbito subjetivo, es decir, qué colectivos tienen acceso a los canales, se encuentra repartido entre los encuestados: para el 28% se restringe a los empleados, aunque el 19% lo abre a terceros, tales como socios o proveedores.