



MOORE

LEGAL Y COMPLIANCE

NUEVA DIRECTIVA WHISTLEBLOWING

El 26 de noviembre de 2019 se publicó en el Diario Oficial de la Unión Europea la Directiva UE de 23 de octubre, [Directiva 2019/1937](#) relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión, comúnmente conocida como Directiva whistleblowing.

El objetivo de la Directiva es la protección de la normativa europea el de facilitar, incentivar y fomentar que se denuncien las infracciones de la normativa europea mediante la protección de los denunciantes frente a represalias y obligando a las entidades privadas y públicas a establecer **canales internos de denuncia**, para que quien tenga conocimiento de la comisión de una infracción la ponga en conocimiento de la compañía.

Por ello, impone la obligación de implementar cauces y procedimientos internos estableciendo canales de denuncia para las entidades tanto públicas como privadas que tengan más de 50 trabajadores.

La Directiva europea entra en vigor el próximo día 17 de diciembre, y los Estados miembros tienen un plazo de transposición al ordenamiento jurídico interno hasta el 17 de diciembre de 2021.

La Directiva establece normas mínimas, por lo que habrá que esperar para ver si el legislador nacional decide establecer requisitos adicionales.

Entidades están obligadas a tener un canal de denuncias interno:

En el **Sector privado** están obligadas:

- en todo caso, las sociedades que operen en el sector financiero o que estén sujetas a la normativa sobre prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.
- las sociedades que tengan 50 o más empleados. (las entidades que tengan entre 50 y 249 empleados tendrán un plazo adicional de 2 años para implantar estos canales de denuncia internos)



En el **Sector público** la obligación afecta a todas las administraciones territoriales, así como a las entidades que sean propiedad o estén sujetas al control de una entidad jurídica pública. No obstante, los Estados miembros pueden eximir de esta obligación a los municipios de menos de 10.000 habitantes, o a las entidades públicas de menos de 50 empleados.

Las entidades obligadas a disponer de un canal de denuncias deben aprobar procedimientos internos donde se regule el proceso de recepción y tramitación de denuncias. Estos procedimientos deben regular, entre otros, los siguientes extremos:

- Los canales de *whistleblowing* deben permitir la posibilidad de formular denuncias tanto por escrito como verbalmente, así como por vía telefónica u otros sistemas de mensajería de voz y, también de manera presencias si así lo solicita el denunciante.
- Obligación de enviar acuse de recibo de la denuncia al denunciante en un plazo máximo de 7 días;
- Designación de la persona o el órgano que sea competente para tramitar las denuncias, que podrá ser la misma persona o servicio que recibe las denuncias y que mantendrá la comunicación con el denunciante y, en caso necesario, se encargará de solicitarle información adicional y de darle respuesta;
- Tramitación diligente de todas las denuncias incluidas las anónimas;
- Plazo máximo de 3 meses para comunicar al denunciante sobre la tramitación de la denuncia, a contar desde el acuse de recibo.
- Los canales deberán ser negociados con la representación legal de los trabajadores cuando así lo establezca la normativa nacional.

- Por último, señalar que los canales de denuncia podrán ser anónimos, lo cual ya era posible desde la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (“LOPDGDD”) que en el artículo 24 vino por vez primera a confirmar la posibilidad de que las empresas privadas pudieran crear y mantener canales de denuncia a través de los cuales los trabajadores y terceros externos pudieran denunciar, incluso de manera anónima, la comisión en el seno de la misma o en la actuación de terceros que contratasen con ella, actos o conductas que pudieran resultar contrarios a la normativa general o sectorial que le fuera aplicable.
- Los canales internos de denuncia pueden ser gestionados internamente por la propia organización, o bien de forma externa por terceros, siempre que se cumplan determinados requisitos para garantizar su independencia, confidencialidad, la protección de datos de carácter personal y el secreto.

La directiva establece que las denuncias podrán referirse al incumplimiento de un conjunto amplio de materias, y que son las relativas a: contratación pública, prevención del blanqueo de capitales, servicios, productos y mercados financieros, seguridad en los productos, seguridad en el transporte, protección del medioambiente, protección contra las radiaciones y seguridad nuclear, seguridad de los alimentos, salud pública, protección de los consumidores, protección de los datos personales y la intimidad, competencia, seguridad de las redes y sistemas de información, intereses financieros de la Unión (gastos, recaudación de ingresos y fondos) e impuesto sobre sociedades.

La Directiva regula también los canales externos, dependientes de las autoridades competentes que designen los Estados miembros, pero incentiva el uso de canales de denuncia internos frente a los externos, y debe animarse a los denunciante a utilizar los canales internos. No obstante, es posible presentar directamente la denuncia por canales externos cuando no exista el canal interno; cuando no haya funcionado correctamente; porque la denuncia no se haya seguido con diligencia o en un plazo razonable o no se haya tomado ninguna medida adecuada; o porque no pueda esperarse razonablemente que los canales internos funcionen adecuadamente y exista temor a represalia.

La Directiva permite las denuncias anónimas, y los Estados miembros pueden decidir sobre su aceptación y seguimiento. Los denunciante anónimos que hayan sido identificados posteriormente también gozarán de la protección de la Directiva.

Medidas de protección al denunciante

La directiva establece el principio general de que los denunciante deben ser protegidos frente a todo tipo de represalias, ya sean directas o indirectas y regula la protección de los denunciante de infracciones del derecho de la Unión Europea que hayan obtenido la información en un contexto laboral, estableciendo una serie de garantías frente a posibles represalias

El concepto de represalia es amplio, y se define como cualquier acto u omisión que se produzca en el contexto laboral y que cause perjuicio a una persona, entre las que se incluyen el despido, la denegación de ascensos o de cursos de formación, coacciones, intimidaciones, acoso, cambio de puesto de trabajo etc....

Los Estados miembros deben adoptar medidas para garantizar la protección de los denunciante, entre las que pueden incluirse la reintegración al puesto de trabajo en caso de despido, la restauración de permisos, licencias o contratos cancelados, o la compensación por pérdidas financieras o reparación de otros daños económicos.

Es importante señalar que la protección frente a represalias únicamente abarca a los denunciante de buena fe. El denunciante de mala fe, además de no estar protegido frente a eventuales represalias, será objeto de sanciones económicas, sanciones que también serán aplicables a quien intente impedir la presentación de denuncias, a quienes adopten represalias contra los denunciante y a quienes incumplan el deber de confidencialidad de la identidad del denunciante.

Las medidas de protección alcanzan a una categoría amplia de personas que, de una u otra forma, estén ligadas a la organización donde pueda haberse cometido una infracción.

Se incluyen así, tanto a los *trabajadores por cuenta ajena* (incluidos los voluntarios, los trabajadores en prácticas, los candidatos a un empleo o quienes hayan finalizado su relación laboral); como a los *trabajadores por cuenta propia* (entre otros, consultores externos o profesionales independientes), a los funcionarios, a los contratistas, subcontratistas, proveedores y a los accionistas y quienes ocupen puestos directivos.