



EBOOK

¿Está listo para la Directiva

Whistleblowing
de la UE?



COMPLYLOG

“Denunciante [sustantivo]: persona que informa a alguien en un puesto de autoridad sobre algo ilegal que está sucediendo, particularmente en un departamento gubernamental o una empresa”.

– Diccionario Cambridge (traducción)¹.

Imagine un mundo donde los denunciantes no se atrevieran a contar sus historias. No tendríamos idea sobre los *Panamá Papers*, la historia de 2016 sobre evasión fiscal internacional a gran escala a través de un bufete de abogados en esa nación centroamericana. La investigación comenzó cuando un denunciante se puso en contacto con el periodista alemán de investigación Bastian Obermayer y le dijo:

“**Mi vida corre peligro si se descubre mi identidad**”²

Por supuesto, no siempre hay tanto en riesgo, pero los denunciantes pueden sufrir todo tipo de represalias al exponer las prácticas ilegales de empresas, ayuntamientos, legislaturas y Gobiernos. Esto podría disuadir a muchas fuentes de dar la cara, lo que implicaría una debilidad monumental en el proceso de justicia.

De hecho, una serie de revelaciones por esa misma época contribuyó a la sensación de que la protección de denunciantes en la UE era insuficiente³. Veamos, por ejemplo, el escándalo de LuxLeaks (las Filtraciones de Luxemburgo), en 2014. Centrado en torno a empresas que usaban a Luxemburgo como base para la evasión fiscal, tuvo como resultado el enjuiciamiento del denunciante Antoine Deltour por filtrar documentos que revelaban las prácticas de su empleador. Deltour recibió una sentencia de seis meses en suspenso y una multa de **1500 €**⁴.

La denuncia de irregularidades hizo público también el escándalo relativo a un software de Volkswagen, que falsificó pruebas de emisiones de coches diesel en 2015, así como el uso no autorizado de los datos personales de usuarios de Facebook con fines de publicidad de carácter político por parte de la firma de asesoramiento **Cambridge Analytica** en 2013.

La respuesta de la UE

En respuesta a esto, la UE formuló lo que se conoce comúnmente como la Directiva *Whistleblowing*, o “Directiva 2019/1937 relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión”.⁵

La directiva se aprobó en 2019 con el fin de crear un estándar mínimo para la protección de los derechos de denunciantes en todos los Estados miembros. Anteriormente, cada país era responsable de crear sus propias leyes y, por entonces, solo diez de las 28 naciones habían implementado políticas integrales de protección de denunciantes. Se trata de Francia, Hungría, Irlanda, Italia, Lituania, Malta, Países Bajos, Eslovaquia, Suecia y el Reino Unido⁶. La protección vigente en los sistemas jurídicos de las otras 18 era parcial o nula⁷.

La UE señaló este problema en el texto de la directiva:

“Actualmente, la protección de los denunciantes en la Unión se encuentra fragmentada en los diferentes Estados miembros y es desigual en los distintos ámbitos. Las consecuencias de las infracciones del Derecho de la Unión con dimensión transfronteriza de las que informan los denunciantes muestran cómo una protección insuficiente en un Estado miembro no solo incide de forma negativa en el funcionamiento de las políticas de la Unión en ese Estado miembro, sino que puede extenderse también a otros Estados miembros y a la Unión en su conjunto”.⁸

La Directiva 2019/1937 se aprobó en diciembre de 2019 para unificar los mínimos que deben implementarse en el Derecho interno de cada país de la UE en lo concerniente a empresas privadas y entidades públicas con fecha límite diciembre 2021*. Establece que las empresas con más de 50 empleados o las autoridades locales y ayuntamientos que presten servicio a más de 10.000 personas deben implementar un sistema de denuncia interna, entre otras acciones.²

La ponente Virginie Rozière anunció la directiva con esta declaración:

“Los escándalos recientes, como LuxLeaks, *Panamá Papers* y *Football Leaks*, han ayudado a arrojar luz sobre la gran precariedad que sufren los denunciantes actualmente. En vísperas de las elecciones europeas, el Parlamento se ha unido para enviar la señal contundente de que ha escuchado las inquietudes de sus ciudadanos y ha impulsado la elaboración de reglas sólidas que garanticen su seguridad y la de aquellas personas que decidan hablar”.¹⁰

Para quienes no hayan dados los pasos necesarios para cumplir con la legislación, el momento de actuar es ahora. Este libro electrónico detalla las fechas límite para las organizaciones y los pasos que deben dar para cumplirlas.

* En la fecha límite, sólo unos pocos países habían implementado la directiva.

Puede encontrar más información sobre el estado de los distintos países de la UE aquí: whistleblowingmonitor.eu



¿Cuándo es la fecha límite?

Hay dos fechas límite principales que deben cumplir los Estados miembros de la UE durante la implementación de la directiva, tras su adopción el 16 de diciembre de 2019.

De acuerdo con el Artículo 26 (Transposición y período transitorio):

- La Directiva debe trasponerse al Derecho interno de cada país antes del 17 de diciembre de 2021. Esto abarca la creación de un sistema de denuncia interna por parte de todas las empresas con más de **250 empleados** y los ayuntamientos y autoridades locales que presten servicio a más de **10.000 personas**.
- Para el 17 de diciembre de 2023, todas las empresas privadas con entre 50 y 249 empleados deben cumplir con la legislación relativa a la creación de canales internos de denuncia.¹¹

No existen requisitos aún para las empresas con 49 trabajadores o menos.

Empresas

1-49 empleados

No hay fecha límite aún



50-249 empleados

17 de diciembre de 2023

Más de 250 empleados

17 de diciembre de 2021

Autoridades locales de



más de 10.000 personas

17 de diciembre de 2021





Pasos clave para cumplir con la nueva Directiva *Whistleblowing*

N.º 1 **COMPRENDA EL ALCANCE DE LA DIRECTIVA**

La directiva abarca una diversa gama de esferas de la vida en la que los denunciantes necesitan protección en caso de revelar irregularidades. De acuerdo con el Artículo 2¹², tales sectores comprenden lo siguiente:

- Contratación pública
- Seguridad de los alimentos y los piensos, sanidad animal y bienestar de los animales
- Servicios, productos y mercados financieros, y prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo
- Salud pública
- Seguridad de los productos y conformidad
- Protección de los consumidores
- Seguridad del transporte
- Protección de la privacidad y de los datos personales, y seguridad de las redes y los sistemas de información
- Protección del medio ambiente
- Áreas relativas al mercado interno de la UE, como infracciones de las normas sobre ayudas estatales, legislación en materia de competencia e impuesto de sociedades
- Protección frente a las radiaciones y seguridad nuclear

Ofrece también la oportunidad de que los Estados miembros amplíen su legislación para abarcar cualquier otro sector que consideren oportuno.

N.º 2 **COMPRENDA SU LEGISLACIÓN LOCAL**

Como ya se ha indicado, la directiva detalla los estándares mínimos para aceptar, procesar y notificar la información recibida de los denunciantes.

Como los Estados miembros de la UE pueden, por su parte, imponer otras leyes además de esta, lo mejor es mantenerse al tanto y analizar la legislación local de denuncia de irregularidades. Si su organización funciona en más de un país, deberá acatar las leyes locales de cada país en el que trabajen sus empleados.





N.º 3 Tenga en cuenta quién está protegido

La directiva exige brindar protección a los empleados que se conviertan en denunciantes, pero también a trabajadores autónomos, contratistas, aprendices, voluntarios, directores no ejecutivos y accionistas.¹³

Además, abarca a los futuros empleados que, durante el proceso de contratación, puedan toparse con información que sugiera una irregularidad.¹⁴

Por otra parte, todos los compañeros que ayuden al denunciante, así como la familia de este, deben recibir protección contra represalias.

El Artículo 6 prescribe de forma específica la protección necesaria para quienes informen infracciones que consideren veraces al momento de la denuncia, incluso si más tarde se comprueba lo contrario.¹⁵

N.º 4 IMPLEMENTE MEDIDAS DE APOYO Y PROTECCIÓN

Uno de los elementos clave de la directiva es la creación de canales que los denunciantes puedan usar si detectan infracciones legales. Una vez enviado el informe, deben aplicarse las siguientes medidas de protección:

- Adoptar medidas para prevenir las represalias, el acoso y las amenazas aplicando multas a toda persona que intente obstaculizar el proceso¹⁶
- No despedir al denunciante durante el proceso judicial
- Invertir la carga de la prueba, de manera que la empresa o ayuntamiento deba aportar evidencias de que no ha intentado tomar represalias contra el denunciante
- Ofrecer al denunciante asesoría e información gratuitas sobre los procedimientos
- Comprender que, al exponer las irregularidades, el denunciante no infringe contratos, acuerdos de confidencialidad ni documentos similares
- Ofrecer asistencia financiera al denunciante
- Ofrecer apoyo psicológico al denunciante¹⁷

N.º 5 ESTABLEZCA SUS CANALES DE DENUNCIA

La directiva permite usar tres tipos de canales de denuncia:

- Canales internos de denuncia
- Canales externos de denuncia
- Canales públicos de denuncia

Si bien se animará a los empleados a enviar sus informes internamente, no pueden ser penalizados si eligen hacerlo por otros medios como primera opción.¹⁸

Los canales internos de denuncia pueden utilizar un sistema en línea, una línea telefónica directa, un buzón o el correo electrónico. Independientemente del canal escogido, debe garantizar la confidencialidad del denunciante, sus colaboradores y toda persona mencionada por ellos.



CANALES INTERNOS DE DENUNCIA

Debe proporcionarlos el empleador del denunciante



CANALES EXTERNOS DE DENUNCIA

Gestionados por las autoridades competentes



CANALES PÚBLICOS DE DENUNCIA

Menciones a los medios de comunicación

Al usar una herramienta en línea como IntegrityLog, podrá garantizar que todos los informes queden bien protegidos dentro del sistema sin sufrir vulneraciones.



Un **panel fácil de usar** muestra el estado de cada caso, con los puntos de acción y las fechas límite, para garantizar que cada informe reciba el grado correcto de atención y, así, cumplir con la ley.



N.º 6 IMPLEMENTE PROCESOS DE GESTIÓN Y RESPUESTA

Las organizaciones deben responder a las revelaciones internas **dentro de los tres meses siguientes a recibir el informe.**¹⁹ Esto implica que deben implementar una estructura sólida que garantice el cumplimiento de sus obligaciones.

También es una práctica adecuada designar a una persona neutral, llamada mediador u “ombudsman”, para que responda los informes y se mantenga en comunicación con las partes afectadas durante el proceso. Debe ser una persona confiable, ya que quizás deba solicitar más información al denunciante durante el paso de seguimiento.

La persona que analice el informe debe explicar al denunciante los detalles de cada acción que se tome, así como los motivos que justifican esas decisiones.²⁰ Si se considera que hay motivos para avanzar en la investigación, el mediador puede recurrir a expertos en el ámbito en cuestión, tanto internos como externos.

Puede incorporar el proceso más adecuado para su organización a su plataforma en línea de denuncia de irregularidades, y recibirá una guía a través de los diversos pasos.

Esto garantiza la uniformidad en todos los casos.

N.º 7 INFORME Y CAPACITE A SUS EMPLEADOS

Los empleados deben conocer con exactitud los procesos y canales disponibles para denunciar las infracciones legales que observen en la empresa u organismo.

Esto debería formar parte del manual de la empresa y ser un dato completamente transparente. Toda la información debe ser clara y concisa, para que cada persona comprenda sus obligaciones y derechos al enviar un informe.

Las organizaciones deberían sensibilizar al personal acerca de las sanciones por obstruir, o intentar obstruir, las denuncias de irregularidades.





Conclusión

La **Directiva Whistleblowing de la UE** es un cambio importante en la manera de trabajar de las empresas, las autoridades locales y los ayuntamientos de toda la Unión Europea. Está claro que el cumplimiento se controlará de cerca, a fin de garantizar que los denunciantes puedan dar el paso con la seguridad de que no sufrirán castigos, daños o algo peor por el solo hecho de intentar detener una irregularidad.

Debe ocuparse del cambio inmediatamente, porque **la fecha límite** ya ha expirado a finales de **diciembre de 2021**. E incluso si su organización tiene menos de **250 empleados** y cuenta con dos años más para prepararse, el hecho es que también deberá implementar procedimientos, políticas y sistemas de denuncia de irregularidades.



IntegrityLog es una plataforma en línea que ofrece la capacidad de proteger a su organización y a sus empleados cumpliendo la Directiva *Whistleblowing* de la UE en cada etapa del proceso de denuncia de irregularidades.

Permite garantizar que los denunciantes recibirán un trato justo y que se investigará todo problema potencial gracias al sistema único de tokens que garantiza el anonimato. Al mismo tiempo, su avanzado panel muestra todo el proceso y permite dar seguimiento a todos los casos vigentes.

¿Desea saber más?

Programe hoy mismo una demostración gratuita con uno de nuestros expertos.