

Whistleblowers, una nueva casta de valientes



Mabel Miravet
Grant Thornton
Mabel.Miravet@es.gt.com
www.grantthornton.es

COMIENZA LA CUENTA ATRÁS PARA LA TRANSPOSICIÓN DE LA DIRECTIVA WHISTLEBLOWING, SIENDO SU FECHA LÍMITE EL 17 DE DICIEMBRE DE 2021

IMPONE LA IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO DE CANALES DE DENUNCIA INTERNOS Y EXTERNOS, ADEMÁS DE LA REVELACIÓN PÚBLICA

EXIGIBLE TANTO A ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO COMO PRIVADO

Este fin de año estaremos de enhorabuena. No sólo la mayor parte de los ciudadanos de la Unión habrá sido inoculada contra la COVID19, sino que también gozará de una mayor protección en su entorno laboral gracias a la ya conocida como Directiva 2019/1937 Whistleblowing, orientada a la protección de las personas que, en su contexto laboral, informen sobre infracciones del Derecho de la Unión, erigiéndose así en primera línea de defensa del interés público.

Por el papel clave de estas personas, la Directiva busca facilitar la proliferación de los denunciantes, procurando no dejarles a su suerte, motivo por el cual impone a los Estados miembros la obligación de dispensarles una protección equilibrada y efectiva frente a posibles represalias mediante su debida transposición.

Pese a lo que algunos dirán, no se trata de chivatos, sino de valientes a los que proteger, empleados, becarios, colaboradores, funcionarios, etc., como tú y yo, a los que proporcionar herramientas seguras y eficaces de denuncia que garanticen la confidencialidad respecto de su identidad, brindándoles la debida protección frente a represalias en su entorno laboral.

Son sujetos obligados a implementar tales herramientas tanto entidades tanto del sector público, como del sector privado, y en este último caso, inicialmente, cuando cuenten con cincuenta o más empleados, siendo el plazo límite para la transposición de la Directiva e implementación de tales cauces y procedimientos internos de alerta y tramitación de denuncias el próximo 17 de diciembre de 2021 (extensible hasta el 17 de diciembre de 2023 para entidades privadas de entre 50 y 249 trabajadores).

Como principal herramienta que se ha de proporcionar a los denunciantes o whistleblowers de todas estas entidades, los Es-

Mabel Miravet.

Es gerente en el Departamento Mercantil de Grant Thornton en Valencia.

tados miembros han de poner a su disposición canales efectivos de denuncia internos y externos y su seguimiento, a través del cual comunicar e informar sobre potenciales incumplimientos o infracciones del Derecho de la Unión advertidos en el marco de sus actividades laborales.

Por lo que respecta a los canales de denuncia, la Directiva prevé que puedan gestionarse, bien internamente por una persona o departamento designados al efecto y pertenecientes a la estructura jerárquica de la entidad, o bien por profesionales externos a dicha estructura que, bajo garantías de transparencia, imparcialidad y confidencialidad, reciban las denuncias, las gestionen, y les den el seguimiento debido como plus de confianza para los propios denunciantes.

Paralelamente, la Directiva destina varios de sus artículos a regular las medidas de protección frente a posibles represalias contra los informadores de buena fe, terceros relacionados y cualquier otra persona con acceso a determinada información en el contexto de sus actividades laborales. No obstante, habrá que esperar todavía unos meses para saber si el Estado español hace uso o no del margen de maniobra que concede la Directiva en la concreción y determinación del alcance de las citadas medidas de protección.

Otros aspectos sobre los que el Estado habrá de decidir son, al margen de anticipar el plazo para el sector privado, la conveniencia de extender su ámbito de aplicación más allá del previsto en la Directiva, la posibilidad de admitir las denuncias anónimas, y las funciones, obligaciones y responsabilidad del gestor de denuncias. Su transposición será asimismo esencial para saber cómo se integrará este nuevo engranaje dentro de los ya existentes mecanismos de denuncia, como, por ejemplo, los vinculados a planes de prevención de riesgos penales y cumplimiento normativo con los que ya cuentan las empresas.

En definitiva, la Directiva supone un avance más en la protección del denunciante, si bien su éxito requerirá que los canales de denuncia internos y externos se inserten adecuadamente y de modo efectivo en la cultura empresarial y social. Solo así se alentará a los valientes a presentar batalla y poner su granito de arena para el bienestar de la sociedad. ●