

La protección de los whistleblowers en España. Estudio comparado con otras legislaciones

La transparencia y el diálogo son algunos de los principios fundamentales sobre los que deberían asentarse todos los programas de cumplimiento y, para ello, los canales de denuncia juegan un papel esencial. La figura del whistleblower, es decir, el sujeto que revela información sobre el funcionamiento de una organización, tanto pública como privada, con la que mantiene algún tipo de vinculación de índole laboral o comercial (terceros, proveedores, etc.), se vuelve esencial en las organizaciones. A estas alturas, es por todos sabido que**un whistleblowing** (o canal de denuncias) implementado en el seno de una organización, **resulta un instrumento altamente eficaz no sólo a efectos de eludir o prevenir una posible responsabilidad penal**, ya que proporciona evidencias de primera mano tanto sobre la efectividad del programa de cumplimiento como de la organización interna de la empresa, sino también para implementar una cultura ética en las empresas.

En líneas generales,**España no dispone de normativa alguna relacionada con las medidas de protección básicas** que debería recibir cualquier persona que se encuentre en posición de denunciar una irregularidad o ilícito cometido en una organización, tanto pública como privada. Si bien se encuentra en vigor la Ley Orgánica 19/1994, de 23 de diciembre, de protección a testigos y peritos en causas criminales, existe la imperiosa necesidad de aprobar una nueva disposición al respecto.

En sus orígenes, el primer referente específico lo encontramos en las cotizadas, pioneras en marcar el camino en temas de Compliance, ya que el Código Unificado de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas del año 2006 incluye la cuestión en la recomendación 49. d), que expresamente dispone que las empresas deben "Establecer y supervisar un mecanismo que permita a los empleados comunicar de forma confidencial y, si se considera apropiado, anónima las irregularidades de potencial trascendencia, especialmente financieras y contables, que adviertan en el seno de la empresa".

Posteriormente, el Grupo de Trabajo del Artículo 29 -GT29- (recordemos que está compuesto por un representante de la autoridad de protección de datos de cada Estado miembro de la UE), señaló que los sistemas de denuncias deben de configurarse de tal modo que garanticen a los usuarios de dichos canales que no sufrirán represalia alguna por su acción, que su identidad se mantendrá confidencial en todas las etapas del proceso y que su identidad no se revelará a terceros (por ejemplo, superiores jerárquicos).

Por su parte,**la Fiscalía General del Estado señaló en su Circular 1/2016 la necesidad de que las organizaciones se doten de canales de denuncias que permitan informar a los empleadores y directivos de cualquier irregularidad, garantizando en todo momento que los denunciantes no sufrirán ningún tipo de represalias**.

Es esencial señalar que, a la fecha, se está tramitando en el Congreso una norma relativa a la protección de los denunciantes, para la calidad democrática y contra la corrupción (Proposición de Ley Integral de Lucha contra la Corrupción y Protección de los Denunciantes, nº 122/000022), aunque por desgracia, no acaba de despegar.

Si bien en dicha ley, no se advierte ningún tipo de disposición relativa a incentivar económicamente a los denunciantes, se prevén únicamente ciertos incentivos laborales a los que pueden optar los funcionarios por el hecho de comunicar alguna irregularidad.

Por: ***Jimena Alguacil***, Responsable del Comité de Compliance y Pymes de la WCA , y ***Alex Julià Schoenenberger***.

Fuente: *Legal Today*