
Whistleblowing: se regula la protección a denunciadores en la Unión Europea

Legal flash del Área de Derecho Laboral

Diciembre de 2019

El 17 de diciembre entra en vigor la *Directiva 2019/1937, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión* (DOUE de 26 de noviembre).

A continuación exponemos las principales novedades y aspectos esenciales de esta norma.



Principales novedades

- > La Directiva impone el establecimiento de canales de denuncia internos en empresas con más de 50 trabajadores.
- > Regula la protección de los denunciadores 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.
- > Al tratarse de una Directiva de armonización mínima, ofrece a los Estados miembros amplios márgenes a la hora de su incorporación a los ordenamientos jurídicos nacionales.
- > El plazo para su transposición finaliza el 17 de diciembre de 2021.



Ámbito de protección

- La Directiva protege a los denunciantes del sector público o privado que comuniquen o revelen públicamente información sobre infracciones del Derecho de la Unión, que hayan conocido en un contexto laboral, siempre que tuvieran motivos razonables para creer que la revelación era veraz en el momento de la denuncia.
- Son infracciones del Derecho de la Unión las acciones u omisiones que sean ilícitas y estén relacionadas con los actos y ámbitos de actuación de la Unión incluidos en el ámbito material de la Directiva¹ –especificados en el art. 2 y en el anexo a la Directiva–, o que desvirtúen su objeto o finalidad.
- La Directiva concede a los Estados miembros margen para su transposición a los ordenamientos jurídicos nacionales, por lo que es posible que se amplíe el ámbito material de denuncias que activan la protección. En cualquier caso, la protección que otorga la Directiva es compatible con la protección por otras denuncias no relacionadas con infracciones del Derecho de la Unión.
- La Directiva protege tanto a trabajadores, como a autónomos proveedores de servicios, accionistas y miembros del órgano de administración; a voluntarios y personas en prácticas no remuneradas; a personas que trabajan bajo la supervisión y dirección de contratistas, así como a personas cuya relación laboral haya finalizado o esté aún por comenzar.
- También están protegidos los facilitadores²; las personas relacionadas con los denunciantes que puedan sufrir represalias en un contexto laboral y las entidades jurídicas que sean propiedad del denunciante, para las que trabaje o con las que mantenga cualquier otro tipo de relación laboral.
- La protección se otorga respecto de cualquier tipo de represalia, entendida en sentido amplio, pudiendo ser cualquier acción u omisión, directa o indirecta, que tenga lugar en un contexto laboral, que esté motivada por una denuncia interna o externa o por una revelación pública, y que cause o pueda causar perjuicios injustificados.
- La Directiva establece un listado indicativo de posibles represalias, entre las que se encuentran el despido, la degradación o denegación de ascensos, los cambios de puesto

¹ Estos ámbitos son: (i) infracciones que entren dentro del ámbito de aplicación de los actos de la Unión relativas a los siguientes ámbitos: contratación pública; servicios, productos y mercados financieros, y prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo; seguridad de los productos y conformidad; seguridad del transporte; protección del medio ambiente; protección frente a las radiaciones y seguridad nuclear; seguridad de los alimentos y los piensos, sanidad animal y bienestar de los animales; salud pública; protección de los consumidores; protección de la privacidad y de los datos personales, y seguridad de las redes y los sistemas de información; (ii) los intereses financieros de la Unión; y (iii) las infracciones relativas al mercado interior.

² Los facilitadores son las personas que asisten al denunciante en el proceso de denuncia en un contexto laboral y su asistencia debe ser confidencial.



de trabajo o de ubicación, reducciones salariales, medidas disciplinarias, no conversión de contratos temporales en indefinidos o la terminación anticipada de contratos de bienes o servicios.

- Los denunciantes no incurrirán en responsabilidad por la información revelada, siempre que existan motivos razonables para creer que la denuncia o revelación era necesaria.
- Respecto a la protección otorgada, se presume que constituye represalia cualquier medida adoptada contra un denunciante, debiendo acreditar la parte que la haya adoptado que se debe a una causa totalmente ajena a la denuncia.
- Los denunciantes tienen acceso a vías de recurso y a indemnizaciones. Como medidas indemnizatorias la Directiva ejemplifica las reintegraciones en caso de despido, traslado o degradación de funciones; la restauración de un permiso, licencia o contrato anulados; las indemnizaciones por pérdidas económicas (incluido el lucro cesante), por gastos relacionados con un cambio de trabajo o por gastos jurídicos de tratamiento médico y daños morales.
- Se prevé que Estados miembros establezcan sanciones efectivas, proporcionales y disuasorias para evitar la adopción de represalias en contra de los denunciantes.

Canales de denuncia

- La Directiva regula tres tipos de canales de denuncia de infracciones: (i) internos, dentro de una entidad jurídica pública o privada; (ii) externos, dependientes de las autoridades competentes que designen los Estados miembros y; (iii) la revelación pública, consistente en la puesta a disposición del público de información sobre infracciones.
- Deben implantar un canal de denuncias interno las empresas del sector privado con más de 50 trabajadores, así como todas las entidades del sector público. Se podrá eximir de esta obligación a las entidades del sector público que tengan menos de 50 empleados o sean municipios con menos de 10.000 habitantes.
- Los canales y procedimientos de denuncia interna y de seguimiento deben implantarse previa consulta a los interlocutores sociales y de acuerdo con ellos cuando así lo establezca el derecho nacional.
- El canal de denuncias interno puede ser gestionado externamente por un tercero, así como internamente por una persona o por un departamento designado al efecto por la empresa.



- Los canales de denuncia internos deben cumplir una serie de requisitos relativos al tiempo de respuesta sobre la tramitación de las denuncias interpuestas. Asimismo, debe informarse de su existencia a los posibles denunciantes, y deben incluir información sobre cómo acceder a los canales de denuncia externos.
- Se incentiva el uso de canales de denuncia internos frente a los externos, y debe animarse a los denunciantes a utilizar los primeros.
- 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.
- Asimismo, se puede efectuar una revelación pública, cuando se haya denunciado primero por canales internos y/o externos, y
 - (i) no se hayan tomado medidas apropiadas al respecto en el plazo previsto, o
 - (ii) se tengan motivos razonables para pensar que la infracción constituye un peligro inminente o manifiesto para el interés público; o
 - (iii) en caso de denuncia externa, exista un riesgo de represalias o haya pocas probabilidades de que se dé un tratamiento efectivo a la infracción debido a las circunstancias particulares del caso³.
- La Directiva permite las denuncias anónimas, y los Estados miembros pueden decidir sobre su aceptación y seguimiento. Los denunciadores anónimos que hayan sido identificados posteriormente también gozarán de la protección de la Directiva.
- Los Estados miembros tendrán que regular la obligación de registrar todas las denuncias recibidas, tanto internas como externas.
- El tratamiento de los datos recabados en las denuncias presentadas deberá cumplir con la regulación de protección de datos establecida en el Reglamento 2016/679 General de Protección de Datos y en la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales.

³ Como que puedan ocultarse o destruirse las pruebas o que una autoridad esté en connivencia con el autor de la infracción o implicada en la infracción.



Plazo de transposición

- El plazo de transposición de la Directiva finaliza el 17 de diciembre de 2021, si bien los Estados miembros están facultados para ampliar hasta el 17 de diciembre de 2023 el plazo para establecer las disposiciones necesarias para la implantación de canales de denuncia en las empresas de entre 50 y 249 trabajadores.

Para obtener información adicional sobre el contenido de este documento puede dirigirse a su contacto habitual en Cuatrecasas.

©2019 CUATRECASAS

Todos los derechos reservados.

Este documento es una recopilación de información jurídica elaborado por Cuatrecasas. La información o comentarios que se incluyen en él no constituyen asesoramiento jurídico alguno.

Los derechos de propiedad intelectual sobre este documento son titularidad de Cuatrecasas. Queda prohibida la reproducción en cualquier medio, la distribución, la cesión y cualquier otro tipo de utilización de este documento, ya sea en su totalidad, ya sea en forma extractada, sin la previa autorización de Cuatrecasas.