

# Alertadores de la corrupción, canales de denuncia y cultura de la integridad

LOURDES PARRAMÓN BREGOLAT

*Jefa de Relaciones Institucionales, Visibilidad y Participación de la Oficina Antifraude de Cataluña*

ÓSCAR ROCA SAFONT

*Director de Prevención de la Oficina Antifraude de Cataluña*

SUMARIO: I. LA IMPORTANCIA DE LA DENUNCIA. II. PROTECCIÓN DE LOS ALERTADORES. III. UN MARCO NORMATIVO EN CONSTRUCCIÓN. IV. GARANTÍAS DEL SISTEMA PARA UNA PROTECCIÓN EFICAZ. V. EL CAMBIO CULTURAL. VI. BIBLIOGRAFÍA. 1. *Compromisos políticos*. 2. *Legislación*.

## I. LA IMPORTANCIA DE LA DENUNCIA

España ocupa un llamativo puesto en los ránquines anticorrupción (posición 30 en el Índice de percepción 2019 de Transparencia Internacional, con una puntuación de 62 sobre 100, muy lejos de los 70 puntos que serían esperables con arreglo a su economía, según dicha organización). Un suspenso refrendado por diversos estudios; en este sentido, los datos del barómetro de la Oficina Antifraude de Cataluña<sup>1</sup> confirman que el 71'9% de la población considera que hay mucha o bastante corrupción. Esta percepción es extensiva al sector privado. De acuerdo con los preocupantes datos del *EMEIA Fraud Survey 2017*<sup>2</sup> un 21% de los miembros de las juntas y altos directivos españoles justificaría realizar pagos en metálico para mantener proyectos o ganar un contrato. Con el agravante de que –entre los empleados más jóvenes que han participado en el informe, pertenecientes a la llamada Generación Y, de entre

1. La corrupción en Cataluña: percepción y actitudes ciudadanas: <https://www.antifraud.cat/es/barometro-2018.html>.
2. <https://www.ey.com/es/es/home/ey-emeia-fraud-survey-2017>.

25 y 34 años— crece la tolerancia, ya que una de cada cuatro personas consultadas a nivel global justificaría este tipo de prácticas. El informe advierte de que, si no se toman medidas para elevar los estándares éticos en las empresas, las conductas poco íntegras podrían aumentar en el futuro.

La corrupción aparece, de manera coherente con los datos de percepción, como uno de los principales problemas para nuestra ciudadanía y contenerla se ha convertido en uno de los principales retos para los poderes públicos y los operadores privados. La distancia entre la corrupción percibida y los datos más objetivos sobre condenas judiciales o sobre contacto directo con casos de soborno se asienta, según los expertos<sup>3</sup>, en la noción ciudadana de corrupción (que alcanza tanto las influencias indebidas como el despilfarro o la falta de ética) y en el déficit de confianza en nuestros decisores públicos. Los efectos económicos, sociales y políticos, son, en cualquier caso, demoletores y se traducen en pérdidas directas e indirectas, daño reputacional, desafección y mengua del capital social. La estimación del coste del capital social (que tiene en cuenta variables como el efecto inhibitorio de la inversión y del emprendimiento en general) se eleva, en España, a 40.000 millones anuales, según datos de investigadores del TIDES, centro asociado a la Universidad de las Palmas de Gran Canaria<sup>4</sup>. La encuesta Flash Eurobarómetro señala que 4 de cada 10 empresarios la consideran un problema para la actividad empresarial.

Por el contrario, el fortalecimiento de la integridad institucional mejora el funcionamiento de las organizaciones ya que: simplifica los procesos de toma de decisiones y la resolución de dilemas éticos del personal, que se siente más comprometido con su empresa o institución y resulta menos proclive a la rotación; reduce la probabilidad y el impacto de los casos de corrupción; las hace más eficaces y eficientes y las convierte, en resumen, en más competitivas y con mejor reputación.

Siendo la corrupción un fenómeno elusivo, que se nutre de la ocultación deliberada, la denuncia resulta relevante para destapar las actividades ilícitas, especialmente cuando la información procede del seno de la propia organización. En este contexto se configura como un instrumento idóneo para la persecución y el castigo. Por otra parte, la revisión del Código Penal, en materia de regulación de la responsabilidad penal de las personas jurídicas, ha supuesto un incentivo decisivo para el establecimiento de canales apropiados para que los usuarios puedan informar de posibles incumplimientos. Tales conductos proporcionan a la entidad que las implanta un conocimiento precoz de las irregularidades y de las lagunas de prevención y

3. VILLORIA, MANUEL. *Combatir la corrupción, no su percepción*. Agenda pública. El País, 2019: <http://agendapublica.elpais.com/combatar-la-corrupcion-real-no-su-percepcion/>.

4. LEÓN, CARMELO J., ARAÑA, JORGE E., DE LEÓN, JAVIER. *Valuing the social cost of corruption using subjective well being data and the technique of vignettes*. Revista Applied Economics, 45 (27), 3863-3870, 2013.

control, además de una oportunidad para reaccionar internamente frente a los riesgos advertidos.

Junto a este enfoque clásico, sobre la necesidad de fomentar la información de irregularidades como una oportunidad para aumentar el tono ético en la organización y luchar contra la corrupción, gana terreno la concepción de la alerta como una manifestación de la libertad de expresión y la libertad de prensa, especialmente vinculada a la divulgación de actividades lesivas del interés público. Su reverso es el derecho de acceso a la información pública como presupuesto indispensable para el control social efectivo y la legítima aspiración de la ciudadanía a conocer las conductas que ponen en riesgo derechos básicos en ámbitos sensibles (salud, medio ambiente, etc.). Escándalos como el *Dieselgate*, los *Papeles de Panamá* o *Cambridge Analytica* han supuesto una toma de consciencia sobre la necesidad de favorecer la revelación de actividades ilegales que amenazan el bienestar general. La divulgación pública se conecta, en esos casos, con la mejora de la transparencia y la rendición de cuentas, como presupuestos indispensables para un control social efectivo. Esta concepción impregna el texto de la Directiva europea de 23 de octubre de 2019, que irradiará las regulaciones en trámite en el seno de los Estados miembros, obligados a ultimar la transposición en el plazo de los dos años siguientes<sup>5</sup>.

## II. PROTECCIÓN DE LOS ALERTADORES

A pesar de la consciencia compartida de la utilidad de la denuncia para luchar contra la impunidad, la situación de los alertadores es, hoy por hoy, de máxima vulnerabilidad. Muchos de ellos se enfrentan a persecución y acoso y sufren graves perjuicios, personales y profesionales. En España Ana Garrido (caso Gürtel), Gracia Ballesteros o Azahara Peralta (caso Acuamed), por citar algunos nombres con proyección mediática, asumieron consecuencias dolorosas por defender, en definitiva, el interés público. Son ejemplos de coraje y responsabilidad que, a diferencia de tantos otros, han recibido amparo judicial en la jurisdicción laboral ante la improcedencia de su despido y otras muestras de acoso injustificado; si bien muchos se enfrentan a niveles de conflictividad en otros órdenes (civil o penal), con resolución incierta o errática. Este hostigamiento procesal (como el sufrido por Luís Gonzalo Segura o Roberto Macías, entre tantos) pretende atacar la credibilidad del alertador actual y al propio tiempo desanimar al alertador potencial (opera como un “aviso para navegantes”). No es de extrañar que la mayor

5. La fecha límite para dar cumplimiento a las obligaciones de la norma europea es el 17 de diciembre de 2021; con moratoria hasta el 17 de diciembre de 2023 para poner en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas para la implantación de canales de denuncia en entidades privadas que tengan de 50 a 249 trabajadores.

parte de las irregularidades no sean denunciadas. Según la encuesta especial del Eurobarómetro sobre corrupción de 2017, en torno a uno de cada tres europeos (29%) considera que no debería denunciarse la corrupción ya que no hay protección para quienes la denuncian<sup>6</sup>. La consulta pública de 2017 de la Comisión Europea certifica que el miedo a las consecuencias legales y financieras fue la razón más citada por los trabajadores y según el citado barómetro de la Oficina Antifraude de Cataluña (sobre percepción de la corrupción y actitudes ciudadanas) el miedo a las represalias frena a un 30% de potenciales denunciantes.

Un temor más que fundado y transversal, que atañe a cualquier clase de organización La encuesta *Global Business Ethics Survey* de 2016 (con encuestas a más de 10000 trabajadores del sector público, privado y tercer sector en trece países) arrojó que el 33% de los trabajadores conocían las faltas; el 59% las denunciaron y el 36% sufrieron represalias. Las dos razones más comunes para abstenerse de comunicar información disponible, según el citado Eurobarómetro especial n.º 470<sup>7</sup>, fueron la dificultad para presentar pruebas (45%) y la creencia de que los responsables no serían castigados (32%). No saber dónde denunciar afecta al 49%. Todos estos motivos, independientes de la voluntad del denunciante, tienen correlación en los recabados asimismo por la última edición del Barómetro de la Oficina Antifraude de Cataluña.

Al miedo y la desconfianza se suma el desconocimiento y otras anomalías en el procedimiento seguido. En el ámbito empresarial, la mencionada encuesta de Erns & Young corrobora que el nivel de información que los trabajadores tienen sobre los procedimientos para informar a sus empresas de estas actuaciones es bajo. Sólo el 21% de los encuestados a nivel global conoce que su compañía cuenta con un canal privado de alertas o *whistleblowing hotline*. Por otra parte, el 52% ha tenido indicios o certeza de actuaciones poco éticas en su empresa y, entre estos, el 48% reconoce presiones para mantener esta información en secreto, hasta el punto de que el 56% finalmente decidió no informar. Por último, un 73% de los encuestados consideraría informar a un tercero, principalmente a los organismos reguladores (49%), a las fuerzas del orden (57%) y a periodistas (15%).

Por su sólida y extensa base empírica, cabe destacar el trabajo de campo liderado por la Universidad Griffith de Queensland centrado en el ámbito

---

6. Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Social y Económico Europeo sobre Reforzar la protección de los denunciantes en la UE, de 23.4.2018: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018DC0214&from=EN>.

7. [https://data.europa.eu/euodp/es/data/dataset/S2176\\_88\\_2\\_470\\_ENG](https://data.europa.eu/euodp/es/data/dataset/S2176_88_2_470_ENG)  
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018DC0214&from=EN>.

territorial de Australia y Nueva Zelanda. Este estudio<sup>8</sup> abarca el periodo 2016-2018 y se basa en un total de casi 18000 respuestas individuales sobre *whistleblowing* en organizaciones públicas, privadas y del tercer sector. Entre sus hallazgos más significativos destaca la constatación de que las alertas han dado lugar a un porcentaje superior al 55% de éxito en la detección de *wrongdoing* (malas prácticas) y que ello ha supuesto, en más de un 58%, la adopción de cambios y mejoras organizativas. Menos esperanzadores son los datos sobre los alertadores. Prácticamente el 82% de ellos han sufrido consecuencias negativas derivadas de sus revelaciones. La mayoría provienen de sus superiores (en menor medida de los compañeros), prevaleciendo las de carácter informal tales como el estrés o el aislamiento. El estudio revela, igualmente, un patrón consistente en que quienes sufren más las consecuencias negativas de ser alertadores son los empleados de base frente a los de mayor rango jerárquico.

Estos hallazgos, a nuestro juicio, son suficientemente significativos para ser tomados en consideración en nuestro entorno, todavía en fase de diseño y desarrollo.

### III. UN MARCO NORMATIVO EN CONSTRUCCIÓN

La Directiva (UE) 2019/1937, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, publicada en el DOUE el 26 de noviembre<sup>9</sup>, relativa a la protección de las personas que informan sobre infracciones del Derecho de la Unión, establece los estándares mínimos ante una protección actualmente fragmentaria y desigual. En la mayoría de los países de la UE la protección concedida es parcial y se aplica únicamente a determinados sectores o categorías de empleados. En nuestro caso todavía no contamos con legislación específica e integral, ni en el estado ni en la mayor parte de comunidades autónomas<sup>10</sup>, si bien hay diversas iniciativas en marcha, entre las cuales sendas proposiciones en trámite en el Congreso de los Diputados y el Parlamento de Cataluña, auspiciadas por la plataforma X net<sup>11</sup>. Frente a la atonía legislativa debe ponerse en valor el papel impulsor de las asociaciones de alertadores y de las organizaciones de la sociedad civil.

La regulación europea deberá inspirar, en cualquier caso, las políticas de protección y la implantación y gestión de canales que ofrezcan alternativas seguras al silencio. Entre los principios consagrados por la nueva normativa

8. <http://www.whistlingwhiletheywork.edu.au/wp-content/uploads/2018/11/Whistleblowing.-New-Rules-New-Policies-New-Vision.-Working-Papers-Final-13.11.18.pdf>.

9. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=OJ:L:2019:305:FULL&from=ES#page=19>.

10. <https://antifrau.cat/es/prevencion/areas-de-estudio/proteccion-de-los-alertadores.html%23normativa-estatal-y-auton%C3%B3mica-en-vigor-o-en-tr%C3%A1mite-de-aprovaci%C3%B3n>.

11. <https://xnet-x.net/eje/anticorrupcion/>.

–la Directiva es norma de mínimos<sup>12</sup> que los Estados miembros deberán transponer– conviene subrayar los siguientes:

- Circunscripción de la protección a la comunicación de infracciones del derecho de la Unión (acciones u omisiones ilícitas, incluidas las prácticas abusivas), cometidas o cuya futura comisión es altamente probable, en el ámbito de una relación laboral.
- Consideración amplia del marco subjetivo de protección que, además de las personas alertadoras, incluye cuando sea pertinente a los “facilitadores” y a terceras personas relacionadas (como colegas o familiares).
- Aplicación tanto al sector público como al sector privado y configuración extensiva del contexto laboral, que se proyecta sobre toda la cadena de suministro. Alcanza a las personas que tienen el estatuto de trabajador, incluidos los funcionarios públicos y los representantes sindicales, pero también a diversas categorías como accionistas y personas pertenecientes a la administración, gobierno o supervisión de una empresa, autónomos, voluntarios, aprendices, subcontratistas y proveedores; alcanzando asimismo a la relación laboral finalizada y a la fase precontractual.
- Flexibilización de las vías para la formulación de denuncias, incluso para su recepción por parte de terceros que, con las debidas garantías, actúen en nombre de las entidades públicas o privadas.
- Interpretación de la buena fe circunscrita a la creencia razonable de que lo denunciado, a la luz de las circunstancias y de la información disponibles, es cierto. Frente a ello, se asegura que las denuncias manifiestamente falsas no estén sujetas a protección alguna y sean merecedoras de sanción. El peso de la admisibilidad no reside en quién hace la denuncia ni en las motivaciones que la determinan sino en la verosimilitud de la información recibida.
- Obligación del establecimiento de canales internos para las entidades del sector público sea cual fuere su nivel territorial de actuación, si bien con un criterio de proporcionalidad que deja margen a los Estados miembros para eximir de dicha obligación a municipios de menor tamaño, contemplando la posibilidad de mancomunar recursos para la recepción e investigación o de recurrir a la gestión externa. La obligación de contar con un canal interno de denuncia quedará flexibilizada para las PYME y deberá contemplar el nivel de riesgo que sus actividades puedan suponer para el interés público.

---

12. No implica, por tanto, la reducción de los niveles de protección ya garantizados por un Estado miembro en los ámbitos de aplicación de la Directiva ni hay obstáculo, por ejemplo, para trascender el contexto laboral y proteger a cualquier persona ni para ofrecer amparo a las personas jurídicas (ONG por ejemplo) que ofrezcan soporte al alertador y faciliten la denuncia.

- Orientación a la libertad de elección de canal, con cierta preeminencia del canal interno, si bien podrá accederse directamente al canal externo (autoridad competente) e incluso a la divulgación externa en determinados supuestos (que incluyen los motivos razonables para temer un peligro inminente o manifiesto para el interés público, las situaciones de riesgo irreversible, la posibilidad de que las pruebas puedan ser ocultadas o una posible connivencia con el autor de la violación). El amparo a la libertad de expresión y la protección del periodismo de investigación justificaría un criterio aperturista.
- Establecimiento de directrices para el tratamiento de la información y el seguimiento de la denuncia: información clara y comprensible de las funcionalidades del canal; confidencialidad; administración imparcial y diligente (plazo de tres meses para la información al denunciante).
- Distinción entre canal abierto, confidencial (cuando el receptor conoce la identidad del alertador, pero mantiene reservada dicha identidad) y anónimo. Se permite el anonimato, concebido como una solución útil y coyuntural, aunque queda al criterio de los estados parte la admisibilidad de esta fórmula. En nuestro país—a la luz de la nueva Directiva y atendida la literalidad de la actual legislación de protección de datos— debe considerarse una posibilidad más que viable, que refrenda la práctica previa de multitud de empresas privadas (un tercio de las entidades que cotizan en el IBEX las admiten<sup>13</sup>) y de instituciones públicas (caso de la Oficina Antifraude de Cataluña, de la Agencia de Prevención y Lucha Contra la Corrupción de la Comunidad Valenciana o de la Oficina de Transparencia y Buenas prácticas del Ayuntamiento de Barcelona).
- Contenido amplio de la protección frente a cualquier forma de represalia, incluidas las amenazas directas e indirectas. Se extiende a la suspensión, despido o degradación; frenos a la promoción, reducción salarial, evaluación negativa del desempeño; coerción, intimidación, hostigamiento u ostracismo; discriminación, desventaja o trato injusto; modificaciones contractuales perjudiciales; inclusión en listas negras u otros perjuicios para la reputación. Frente a tales lesiones se prevé un variado elenco de medidas de protección que alcanzan el acceso a información y el asesoramiento integral e independiente, la asistencia de las autoridades competentes, el acceso a asistencia jurídica gratuita e incluso la asistencia financiera y otras medidas de apoyo, como el psicológico. Se ampara expresamente a los denunciadores o divulgadores de información, en los términos de la Directiva, frente a la exigencia de responsabilidad por tal revelación o por la adquisición o acceso a la información revelada. Tal amparo atiende a la práctica habitual de perseguir a los alertadores por difamación o vulneración de derechos de

13. PÉREZ TRIVIÑO, JOSÉ LUÍS. Whistleblowing. Eunomía Número 14, 2018.

autor, confidencialidad o revelación de secretos, entre otros, y persigue dotarlos de suficientes argumentos de descargo.

- Consagración del principio de inversión de la carga de la prueba sobre las represalias sufridas. Y si dichas represalias se producen al margen del contexto laboral, quien las adopte deberá probar que la persona alertadora no cumple con los requisitos de la Directiva.
- Previsión de un sistema de sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias aplicables a quienes obstaculicen o dificulten la presentación de informaciones, inflijan represalias o incoen procedimientos vejatorios o bien incumplan el deber de mantener la confidencialidad sobre la identidad del denunciante.

Ante los nuevos parámetros normativos a desarrollar, y en ausencia de legislación para su transposición inmediata (el plazo fijado es de dos años), es importante que las organizaciones, públicas y privadas, redoblen sus esfuerzos para asegurar la existencia de canales de denuncia internos, sencillos y accesibles; para informar correctamente de sus condiciones (por ejemplo, la incorporación de soluciones tecnológicas de anonimización, que impiden el rastreo de la identidad y permiten al mismo tiempo la comunicación bidireccional); y garanticen la gestión de las denuncias recibidas con independencia, profesionalidad, proporcionalidad y celo (cumplimiento de los plazos de investigación, información cumplida del proceso, documentación del sistema, canalización adecuada del resultado, etc.). En paralelo, es imprescindible contar con protocolos para minimizar las represalias y cuidar de que las infracciones lleven aparejada una respuesta pronta, completa, cierta y proporcional. Finalmente, debe respetarse el margen del alertador para trasladar su denuncia a la autoridad competente e incluso acudir a la revelación externa en situaciones de riesgo grave al interés público. En este sentido deben tomarse en consideración las garantías incorporadas por la Ley de Secretos Empresariales, en transposición de la Directiva de Secretos Comerciales.

El sistema de denuncias debe incorporar un abanico suficiente de medidas de protección, que amparen desde la integridad física a la situación laboral y eviten cualquier quebranto económico o de otra naturaleza. Organismos reguladores como la CNMC establecen instrumentos específicos (caso de los “programas de clemencia”<sup>14</sup>) para fomentar la colaboración.

#### **IV. GARANTÍAS DEL SISTEMA PARA UNA PROTECCIÓN EFICAZ**

La Directiva no predetermina la naturaleza de las autoridades que deban resultar competentes para recibir, tramitar e investigar adecuadamente las informaciones constitutivas de alertas. Se contemplan desde órganos judiciales, autoridades de regulación o supervisión, agencias anticorrupción o incluso

14. <https://www.cnmc.es/node/19760>.



*ombudsman*. Esta infraestructura organizativa constituye la verdadera clave de bóveda del sistema. Resulta esencial que tales autoridades se configuren, en todo caso, como instituciones independientes cuyas investigaciones se lleven a cabo con la máxima integridad, confidencialidad y diligencia. Es decisivo, asimismo, que cuenten con suficientes recursos, prerrogativas y competencias (valga como ejemplo la potestad sancionadora con que se ha dotado a la agencia anticorrupción valenciana) para cumplir su función.

Nos atrevemos, incluso, a aventurar la irrupción o incorporación al sistema de integridad nacional de un nuevo bien jurídico consistente en la protección de las personas alertadoras. Corresponde al legislador –en este caso ha sido el europeo el que ha tomado la iniciativa– reconocer que nos hallamos ante intereses y situaciones merecedoras de protección mediante la adopción de una o varias normas jurídicas que contemplen la sanción (ya sea penal, administrativa o civil) para aquellas conductas que lesionen el bien protegido.

Las diferentes medidas de la Directiva apuntan en esta dirección y sugieren que dicha protección solo será eficaz si queda incardinada en una estrategia nacional de integridad que exige la coherencia normativa entre las diversas ramas del ordenamiento jurídico, tanto sustantivas como procesales, que entran necesariamente en juego si pensamos, por ejemplo, en la garantía de la inmunidad laboral o penal<sup>15</sup> de la que han de gozar las personas alertadoras.

## V. EL CAMBIO CULTURAL

Los factores socioculturales, en concreto las percepciones sociales negativas sobre la denuncia, profundamente arraigadas (especialmente en países con pasados autoritarios) contribuyen a la ausencia de denuncias. Es importante, por consiguiente, que cualquier política de protección tenga presente esta circunstancia y ponga en marcha medidas colaterales. La mayor parte de usos verbales que traducen la fórmula anglosajona original (*whistleblower*) tienen una connotación peyorativa, asociada a deslealtad y traición (chivato, soplón, delator, etc.)<sup>16</sup>. Son por ello preferibles las voces neutras (informante, informador), más aún cuando no inducen a confusión respecto a construcciones procesales preexistentes (denunciante<sup>17</sup>), y las que incorporan un matiz positivo como

15. Entre los cambios oportunos, la reforma en la tipificación de la revelación de secretos cuando la información obtenida pueda fundamentar la persecución de delitos de corrupción u otras lesiones graves para el interés público.

16. En este sentido la reflexión de Edward Snowden, a partir de la comparativa entre diversas lenguas europeas, contenida en su libro “Vigilancia permanente” y, en extracto, en el artículo publicado en El País el 13.9.2019: [https://elpais.com/internacional/2019/09/12/actualidad/1568315241\\_485375.html](https://elpais.com/internacional/2019/09/12/actualidad/1568315241_485375.html).

17. Resulta significativo que, en las versiones oficiales de la Directiva en francés o italiano se haya obviado toda alusión a la “denuncia” (termino habitual en sus respectivos ordenamientos jurídicos) y sus derivados y orillado con ello una posible confusión respecto al estatus del denunciante en un contexto procesal. Se han consignado, en su lugar,

“alertador” (del francés *lanceur d’alerte*), un neologismo afortunado –a nuestro juicio– que ha calado con fuerza en la comunicación pública y en los instrumentos legales. Esta aproximación positiva debe afectar desde el uso del lenguaje hasta los protocolos de información a los trabajadores e impregnar la puesta en marcha de acciones concretas para sensibilizar y concienciar al personal y remover todo tipo de recelos. Los códigos éticos, la formación y el asesoramiento son, en este sentido, grandes aliados. Es necesario promover la percepción de los denunciantes como personas leales a su organización y a la sociedad en general y poner en valor su iniciativa como un acto de civismo y de responsabilidad.

De forma complementaria, es preciso actuar sobre los elementos sistémicos o estructurales que condicionan al potencial alertador. En este sentido es necesario revisar aspectos transversales, como la política de transparencia, la gestión de los recursos humanos (procesos de selección y promoción del personal, por ejemplo) y demás elementos que puedan debilitar la posición del denunciante y favorecer su silencio.

## VI. BIBLIOGRAFÍA

VIRGINIE DE ROZIÈRE. Informe al Parlamento Europeo, 10.10.2017.

Whistleblowing: new rules, new policies, new vision. Work-in-progress results of Integrity@WERQ. Griffith University, november 2018.

OFICINA ANTIFRAUDE DE CATALUÑA. Derecho de acceso a la información pública y transparencia, abril 2013<sup>18</sup>.

OFICINA ANTIFRAUDE DE CATALUÑA. La corrupción en Cataluña: Percepción y actitudes de la ciudadanía, 2018<sup>19</sup>.

OFICINA ANTIFRAUDE DE CATALUÑA. Alegaciones a la consulta pública sobre la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión, 2018<sup>20</sup>.

OFICINA ANTIFRAUDE DE CATALUÑA. Resumen sobre la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo para la protección de alertadores sobre las infracciones del Derecho de la Unión, 2019<sup>21</sup>.

---

voces como “*auteurs du signalement*” o “*persona segnalanti*”. No es el caso, en cambio, de la versión oficial en castellano, pese a que el título hable de “*personas que informan*”.

18. [https://www.antifrau.cat/images/web/docs/publicacions/estudis\\_integricat/0004esp\\_estudis\\_integricat\\_2a\\_edicio\\_15\\_12\\_2014.pdf](https://www.antifrau.cat/images/web/docs/publicacions/estudis_integricat/0004esp_estudis_integricat_2a_edicio_15_12_2014.pdf).

19. <https://antifrau.cat/es/node/1115>.

20. [https://antifrau.cat/sites/default/files/Documents/Quefem/20180716\\_proposta-directiva-proteccio-alertadors-parlament-europeu-consell.pdf](https://antifrau.cat/sites/default/files/Documents/Quefem/20180716_proposta-directiva-proteccio-alertadors-parlament-europeu-consell.pdf).

21. [https://antifrau.cat/sites/default/files/Documents/Recursos/resum-directiva-parlament-europeu-i-del-consell-per-a-la-proteccio-d-alertadors\\_antifrau.pdf](https://antifrau.cat/sites/default/files/Documents/Recursos/resum-directiva-parlament-europeu-i-del-consell-per-a-la-proteccio-d-alertadors_antifrau.pdf).

OFICINA ANTIFRAUDE DE CATALUÑA. Monográfico sobre la Directiva Europea de protección de las personas alertadoras<sup>22</sup>.

OFICINA ANTIFRAUDE. El acoso procesal de los alertadores<sup>23</sup>.

OFICINA ANTIFRAUDE. Protección de alertadores y denuncia anónima (I<sup>24</sup>, II<sup>25</sup>, i III)<sup>26</sup>.

TERRACOL, Marie. A best practice guide for whistleblowing legislation. Transparency International 2018.

AMOEDO BARREIRO, Daniel. Elementos esenciales para un sistema de protección de denunciantes. Revista Internacional Transparencia e Integridad, núm. 4 mayo-agosto 2017.

## 1. COMPROMISOS POLÍTICOS

*Annex to G20 Leaders declaration (High level principles on organizing against corruption). Hamburg, Germany 2017.*

Compromiso de Lima “Gobernabilidad democrática frente a la corrupción”, 14.4.2018.

## 2. LEGISLACIÓN

– Convención de las Naciones Unidas contra la corrupción (Instrumento de ratificación, hecho en Nueva York el 31 de octubre de 2003 (BOE núm. 171, de 19.7.2006))<sup>27</sup>.

– Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informan sobre infracciones del Derecho de la Unión<sup>28</sup>.

– Resolución legislativa del Parlamento Europeo, de 16 de abril de 2019, sobre la propuesta de Directiva (UE) del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión.

22. <https://antifrau.cat/sites/default/files/Documents/Recursos/Monografico-alertadores.pdf>.

23. <https://antifrau.cat/sites/default/files/Documents/Recursos/Assejament-processal-alertadors.pdf>.

24. [https://antifrau.cat/sites/default/files/Documents/Recursos/Proteccio-alertadors-denuncia-anonima\\_3.pdf](https://antifrau.cat/sites/default/files/Documents/Recursos/Proteccio-alertadors-denuncia-anonima_3.pdf).

25. [https://antifrau.cat/sites/default/files/Documents/Recursos/Proteccio-alertadors-denuncia-anonima\\_2.pdf](https://antifrau.cat/sites/default/files/Documents/Recursos/Proteccio-alertadors-denuncia-anonima_2.pdf).

26. [https://antifrau.cat/sites/default/files/Documents/Quefem/20180716\\_proposta-directiva-proteccio-alertadors-parlament-europeu-consell.pdf](https://antifrau.cat/sites/default/files/Documents/Quefem/20180716_proposta-directiva-proteccio-alertadors-parlament-europeu-consell.pdf).

27. <https://www.boe.es/boe/dias/2006/07/19/pdfs/A27132-27153.pdf>.

28. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=OJ:L:2019:305:FULL&from=ES#page=19>.

- Resolución (UE) del Parlamento Europeo, de 24 de octubre de 2017, sobre medidas legítimas para la protección de los denunciantes de irregularidades que, en nombre del interés público, revelen información confidencial sobre empresas y organismos públicos.
- Resolución (UE) del Parlamento Europeo, de 14 de septiembre de 2017, sobre transparencia, responsabilidad e integridad de las instituciones, artículos 60 a 67.
- Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo y al Defensor del Pueblo, de 10 de octubre de 2002, relativa a las relaciones con el denunciante en materia de infracciones del Derecho comunitario, [COM (2002) 141 final], Diario Oficial de las Comunidades Europeas, C 244/5, de 10 de octubre de 2002.
- Informe de la Comisión al Consejo y al Parlamento europeo sobre la lucha contra la corrupción en la Unión Europea (Informe anticorrupción), COM (2014)038, de 3 de febrero de 2014 y el Anexo 9 sobre España al Informe de lucha contra la corrupción a la UE (pág.4), de 3 de febrero de 2014, COM (2014) 38 final.
- Ley 1/2019, de 20 de febrero, de Secretos Empresariales.