

Asunto: Protocolos anti-represalias (y efectos de la Directiva 2019/1937 CE)
De: Defensor UMU <defensor@um.es>
Fecha: 17/11/2021 20:39
Para: defensor@listas.um.es

RECORDATORIO- Elaboración de un protocolo y sistema de protección de alertadores y denunciantes

Transposición/Aplicación de la Directiva CE 2 19/1937⁽¹⁾

Estimados/estimadas

En la Revista RUEDA (2020, nº5.. págs. 34-3) planteamos la existencia de **protocolos anti-represalias para denunciantes o alertadores** de transgresiones de normas y leyes y/o valores universitarios... Ese artículo fue incorporado a la Memoria del DU en el curso 201 /20. Ver abajo algo del contenido correspondiente.

No dejo de recibir mensajes a voz, y menos por escrito, hablando del temor a represalias en el PAS (en cuanto a condiciones laborales y carrera profesional), PDI precario (en promoción) y la consabida queja general de Estudiantes en lo académico.

Como señalaba en el artículo, las universidades norte-centro-sudamérica es más común que los tengan, pero creo que no tanto en las europeas o españolas. He hecho consulta a la Red CEDU sobre si se dispone en su universidad de algún protocolo al respecto, o algo similar (no tanto protocolos anticonflictos o de prevención de acoso laboral o por género), si alguien estaba trabajando en la transposición al sistema jurídico de la Directiva Europea en el nivel de Enseñanza Superior. Por lo que hemos obtenido, solo parece que las Secretarías Generales están informadas de este tema y que se prevé alguna reunión próxima de la sectorial de la CRUE donde este tema estará en agenda y con la prevención de que el fin del plazo para la transposición que se acerca (diciembre de 2021) genere como en otras ocasiones un Real Decreto rápido para cumplir con el plazo.

La Directiva europea afecta a empresas y organizaciones de más de 50 empleados, y está orientada fundamentalmente a ellos. Claramente el asunto va más allá del derecho a la recusación o abstención en procedimientos evaluativos o selectivos (que ya recoge el Estatuto del Estudiante y el Régimen Jurídico del Sector Público o el REVA). El tema tiene mayor alcance y puede afectar a diferentes áreas de cualquier organización con más de 50 empleados.

Este enlace que he encontrado, es lo suficientemente simple y esclarecedor del asunto en términos muy directos

<https://protecciondatos-lopd.com/empresas/directiva-2019-1937-whistleblowing/>

un poco más amplio éste

<https://www.iberley.es/revista/regula-whistleblowing-canal-denuncia-interna-nueva-directiva-ue-2019-1937-342>

al igual que este artículo se mete en las profundidades de sus derivaciones jurídicas...

<https://www.uria.com/documentos/publicaciones/6845/documento/art02.pdf?id=9331>

Creemos que el asunto es relevante y puede afectar a los organos de garantía ampliada de la Universidad (DU, Inspección, Ética, Igualdad, etc..) así como a los convencionales, y pensamos que quizá no haya que estar siempre a expensas de que otros vayan por delante o reaccionar cuando todo ya está más cerrado y definido. Venimos diciéndolo en los últimos cursos. No es una tarea que corresponda ni competa en exclusiva a la DU, sino una definición y reacción normativa de la propia Institución/Organización Universitaria que la Directiva va a obligar...

Recordamos a la Comunidad Universitaria y al Rectorado esta necesidad/obligación/conveniencia y proponemos que sea, quizá, la Comisión de Seguimiento del Código Ético--CSCE (por su composición diversa y que se pudiese ampliar para este cometido) el organo más adecuado para abordar este cometido cuanto antes y atento a la evolución/avance que pueda llegar desde CRUE o Gobierno.

Saludos

Juan José Vera Martínez
Defensor del Universitario



868 88 3525 / 3689 defensor@um.es www.campusmarenostrum.es

Grandes organismos como la Pan-American Health Organization (2009), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD, 2016), la Comisión Europea (European Commission, 2018) plantean informes o recomendaciones explícitas para atender las denuncias y proteger contra las represalias (por ejemplo, ver Tabla 4). A finales de 2019 el Consejo y el Parlamento Europeo emiten la Directiva 2019/1937 *relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión*, la cual instaura un marco normativo común para las legislaciones de los países miembros que habrán de acogerse y hacer transposición a sus propios regímenes legislativos. Asimismo, establece finales de 2025 para considerar las estadísticas y el impacto de la directiva y, en su caso, actualización, mejora o ampliación.

Tabla 4. *Protección anti-represalias PAHO (2009)*

VIII. Protección contra las represalias

17. Como la gente que trabaja en la OPS tiene el derecho y la obligación de denunciar actos presuntamente indebidos y cooperar con las investigaciones o las auditorías, **la organización a su vez tiene la obligación de proteger a esas persona de cualquier tipo de represalia en el lugar de trabajo mientras se sustancie una investigación o una auditoría o después de que hayan finalizado.**

18. En virtud de esta política, los contratistas, proveedores y asociados que denuncien de buena fe presuntos actos indebidos en los que estén implicadas personas que trabajan en la OPS o quienes cooperen en una investigación o auditoría también estarán protegidos, en la medida de lo posible, de las represalias.

19. Una persona que de **buena fe denuncie o aporte información estará protegida de las represalias** si tiene motivos razonables para creer que la información es cierta y que se han producido **actos indebidos o reñidos con la ética o es probable que se produzcan.**

20. Una persona que **presente una denuncia de buena fe estará protegida** de las represalias por más que, luego, **la alegación resulte infundada o no sustentada** en datos probatorios.

21. Si se estableciera que **una denuncia es intencionalmente falsa o engañosa o ha sido formulada dolosamente o de mala fe**, cabe adoptar medidas disciplinarias contra la persona que la haya presentado.

22. Es más, una persona que aporta información puede ser objeto de medidas disciplinarias si se determina que ha incurrido en actividades indebidas o faltas de conducta.

Esto supone una muy clara apuesta de varios organismos internacionales por regular y orientar la respuesta a esta problemática en el mundo de las empresas y los puestos de trabajo y que por extensión y con sus peculiaridades afectan también a las universidades como organizaciones complejas y servicio público que son.

Es común por ello que en numerosas instituciones universitarias en el contexto americano tanto al norte como en Latinoamérica, existan protocolos y documentos que explicitan políticas anti-represalias (*anti-retaliation policy*), y que estos aparezcan como aspectos normativos, estatutarios o como especificaciones en el ámbito de gestión de recursos humanos orientados a combatir las malas conductas, la discriminación y el acoso. Como ejemplo, puede verse un fragmento introductorio de la Universidad para la Paz en Costa Rica y, adicionalmente, enlaces a otros protocolos en diversas universidades (véase Tabla 5 y Tabla 6).

De modo general, estos protocolos o guías que definen la política, tienen elementos comunes. Se reflejan a continuación los más destacables. Por un lado, suelen establecer el deber de informar sobre incumplimientos y cooperar en auditorias e investigaciones. Se señala a los informantes como personas protegidas por el hecho de hacerlo. Se marcan las represalias como violación de obligaciones, valores universitarios y códigos de buena conducta tanto a nivel general como de gestión de recursos humanos. Y, además, se apunta la no colisión con otros protocolos ante otros problemas específicos (v.g. acoso sexual) o regulaciones de evaluación laboral o procedimientos administrativos.

(1) European Parliament & The Council (2019). Directive (EU) 2019/1937 on the protection of persons who report breaches on Union law. *Official Journal of the European Union*, L205/17. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1937&rid=4> Hay versión en español en <https://www.boe.es/doue/2019/305/L00017-00056.pdf>

..
--