


La Directiva *Whistleblowing*: un paso más en la privatización del proceso penal. Especial referencia a las entrevistas en las investigaciones internas¹

The whistleblowing Directive: a further step in the privatization of criminal proceedings. Special reference to interviews in internal investigations

Ana María Vicario Pérez²

Universidad de Burgos, Burgos, España

amvperez@ubu.es

 <https://orcid.org/0000-0002-5261-3146>

RESUMEN: El presente trabajo tiene por objetivo examinar el valor de las entrevistas realizadas a los trabajadores, en el contexto de una investigación corporativa, en un posterior proceso penal. Se ofrece así un comentario analítico sobre el papel de las investigaciones internas en el fenómeno de privatización del proceso penal, abordando las previsiones que en materia de canales de denuncia e investigaciones intraempresariales ofrece la Directiva 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión, para tratar de dar respuesta a la siguiente pregunta: ¿pueden las declaraciones del trabajador en un interrogatorio interno ser constitutivas de prueba en un proceso penal seguido contra el mismo? Y es caso afirmativo, ¿vulnera el derecho a la no autoincriminación la aportación al proceso penal de declaraciones

¹ El presente trabajo se ha realizado en el marco del proyecto de investigación del plan estatal español “El Derecho Procesal civil y penal desde la perspectiva de la Unión Europea: la consolidación del Espacio de Libertad, Seguridad y Justicia” (Ref. PID2021-124027NB-I00), financiado por MCIN/AEI/10.13039/501100011033 / FEDER, UE.

² Contratada Predoctoral FPU. Área de Derecho Procesal de la Universidad de Burgos (España). PhD candidate.

vertidas en investigaciones intraempresariales?; ¿qué límites rigen el valor probatorio penal de las entrevistas realizadas a trabajadores en las investigaciones internas?

PALABRAS CLAVE: investigaciones internas; entrevistas; proceso penal; medio de prueba; autoincriminación.

ABSTRACT: *The aim of this paper is to examine the value of employee interviews, in the context of a corporate investigation, in subsequent criminal proceedings. It thus offers an analytical commentary on the role of internal investigations in the phenomenon of privatisation of criminal proceedings, addressing the provisions on whistleblowing channels and intra-corporate investigations offered by Directive 2019/1937 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2019 on the protection of persons who report breaches of Union law, in order to answer the following question: can the statements made by an employee in an internal interrogation constitute evidence in criminal proceedings against the same employee? If so, is the right against self-incrimination violated when statements made in intra-corporate investigations are used in criminal proceedings?; what limits should govern the criminal evidentiary value of interviews with employees in internal investigations?*

KEY WORDS: *internal investigations; interviews; criminal proceedings; evidence; self-incrimination.*

INTRODUCCIÓN

Las investigaciones internas o intraempresariales como forma de conocimiento de hechos delictivos en el seno de la persona jurídica, se erigen en claro ejemplo del acuciante fenómeno de la privatización del proceso penal. En efecto, la inclusión en ordenamientos nacionales como el español de la responsabilidad penal de las entidades a consecuencia de su defecto de organización -entendido éste como el incumplimiento de los deberes empresariales de supervisión y control de los miembros de la organización-, y la colaboración con el proceso penal en cuanto que forma de atenuación o incluso exención de su responsabilidad, propicia en los entes corporativos el desarrollo de procedimientos internos de averiguación delictiva.

La aprobación de la Directiva 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión³, da buena muestra de cómo el reporte de hechos delictivos es un eficaz mecanismo de descubrimiento y prevención de infracciones a intereses europeos y nacionales. La Directiva carece, sin embargo, de una manifiesta ponderación entre el fin perseguido con la denuncia llevada a cabo por miembros de la organización y la salvaguarda de los derechos y garantías de los trabajadores sobre los que recaiga la investigación a que den resultado las alertas. Lo mismo acontece con el actual Proyecto de trasposición de la norma europea en España.

En este contexto, es objeto del presente trabajo el análisis de cómo los resultados de las entrevistas o interrogatorios a los trabajadores por parte del empresario como medio de prueba en la investigación interna, pueden ser aportados al proceso penal sin que ello constituya una merma del derecho de los empleados a su no autoincriminación. Con este fin, son varias las preguntas a las que trataremos de dar respuesta.

¿Cuál es el contexto en el que fue aprobada la Directiva 2019/1937? A ello dedicaremos el primer apartado de nuestro estudio, analizando la existencia de un escenario en el que tanto la Unión Europea como España apuestan por la responsabilidad de las personas jurídicas ante la comisión de hechos delictivos, al tiempo que prevén la colaboración en el proceso penal como elemento clave de eficacia de los programas de *compliance* gracias a los cuales aquéllas pueden eludir su responsabilidad. Junto con ello, nos plantearemos la siguiente cuestión ¿suponen la mencionada Directiva y su trasposición en España un impulso al desarrollo de investigaciones intraempresariales derivadas de la denuncia de infracciones por los propios miembros de la entidad?

En el segundo apartado, se abordará cómo las entrevistas o interrogatorios a los trabajadores son el medio de prueba central en las investigaciones internas y cómo su acometimiento en el marco de una relación laboral puede derivar en una autoincriminación forzada de aquéllos. Dos son las preguntas, por lo tanto, a las que trataremos de dar respuesta: ¿pueden las declaraciones del trabajador en un interrogatorio

³ DOUE n. L 305, de 26 de noviembre de 2019, pp. 17 – 56.

interno ser constitutivas de prueba en un proceso penal seguido contra el mismo? Y en su caso, ¿vulnera el derecho a la no autoincriminación del trabajador la aportación al proceso penal de declaraciones vertidas por él en investigaciones intraempresariales?

Consecuentemente, la pregunta que surge irremediabilmente es la que sigue: ¿qué límites deben regir el valor probatorio penal de las entrevistas realizadas a trabajadores en las investigaciones internas? A ello destinaremos el tercer apartado, analizando las limitaciones que la información sobre hechos delictivos obtenida por esta vía ha de presentar a la hora de ser aportada como prueba al proceso penal que se siga contra el trabajador interrogado, garantizándose con ello el cumplimiento de los artículos 24 de la Constitución Española (CE)⁴ y 11 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial (LOPJ)⁵. Nos serviremos para ello de los pronunciamientos jurisprudenciales europeos y españoles en la materia.

1. LA DIRECTIVA 2019/1937 DE PROTECCIÓN DEL DENUNCIANTE COMO NORMA IMPULSORA DE LAS INVESTIGACIONES INTERNAS CORPORATIVAS

Dedicamos el presente apartado de nuestro estudio al análisis de la Directiva 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión. Se trata de la norma europea que ha establecido la obligación para las personas jurídicas de contar en su organización con canales de denuncia que permitan a sus miembros alertar sobre posibles delitos cometidos en su ámbito de actividad. Con ello se dará lugar al desarrollo de las sucesivas investigaciones internas por parte de los *compliance officers* de cara a la efectiva averiguación delictiva.

⁴ BOE n. 311, de 29 de diciembre de 1978, ref. BOE-A-1978-31229.

⁵ BOE n. 157, de 2 de julio de 1985, ref. BOE-A-1985-12666.

1.1. CONTEXTO DE LA APROBACIÓN DE LA DIRECTIVA 2019/1937 WHISTLEBLOWING. HACIA LA PRIVATIZACIÓN DEL PROCESO PENAL CONTRA LAS PERSONAS JURÍDICAS.

Las normas aprobadas por el legislador europeo bajo la fundamentación jurídica del artículo 83 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE)⁶ en aras de la aproximación legislativa de los ordenamientos penales de los Estados miembro, han propiciado la incorporación en el ordenamiento de la Unión de la responsabilidad de las personas jurídicas por los ilícitos cometidos en su seno⁷. Así y a modo de ejemplo, las Directivas promulgadas en materia de trata de seres humanos⁸, delitos informáticos⁹, abuso de mercado¹⁰ o fraude a los intereses financieros europeos¹¹, entre otras, contemplan entre sus previsiones la posible comisión de los hechos delictivos en ellas descritos por parte de las entidades.

⁶ DOUE n. C 202, de 7 de junio de 2016, pp. 47 – 199. Versión consolidada.

⁷ JIMENO BULNES, Mar. Normas de la Unión Europea sobre responsabilidad (penal o administrativa) de las personas jurídicas y sobre compliance: Su adaptación en España. En GÓMEZ COLOMER, Juan Luis (dir.); MADRID BOQUÍN, Christa M. (coord.). *Tratado sobre compliance penal: responsabilidad penal de las personas jurídicas y modelos de organización y gestión*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2019. p. 939 – 974, esp. p. 945 – 952.

⁸ Directiva 2011/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 abril de 2011, relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas y por la que se sustituye la Decisión marco 2002/629/JAI del Consejo (DOUE n. L 101, de 15 de abril de 2011, pp. 1 – 11).

⁹ Directiva 2013/40/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de agosto de 2013, relativa a los ataques contra los sistemas de información y por la que se sustituye la Decisión marco 2005/222/JAI del Consejo (DOUE n. L 218, de 14 de agosto de 2013, pp. 8 – 14).

¹⁰ Directiva 2014/57/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de abril de 2014, sobre las sanciones penales aplicables al abuso de mercado (DOUE n. L 173, de 12 de junio de 2014, pp. 179 – 189).

¹¹ Directiva (UE) 2017/1371 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2017, sobre la lucha contra el fraude que afecta a los intereses financieros de la Unión a través del Derecho penal (DOUE n. L 198, de 28 de julio de 2017, pp. 29 – 41).

Más aún, estas mismas normas son las que configuran el régimen de autorresponsabilidad¹² que predica respecto de las personas jurídicas. Ciertamente, como resulta de la naturaleza incorpórea de los entes corporativos, su responsabilidad derivará de los delitos cometidos por parte de las personas físicas que operen en el ámbito de su estructura organizativa¹³. En este sentido, la legislación europea prevé una doble tipología¹⁴ de sujetos cuyas actuaciones en nombre y por cuenta de la persona jurídica pueden redundar en la responsabilidad de ésta: en primer lugar, los sujetos físicos que ostenten un puesto directivo, ya sea basado en un poder de representación, en la posibilidad de tomar decisiones en nombre de la entidad o en la atribución de autoridad para ejercer una función de control respecto de los demás miembros de la organización; y en segundo lugar, los sujetos físicos con condición de empleadas en la persona jurídica y que se encuentran bajo el control y supervisión de los anteriores.

Fuera quien fuese el sujeto físico del que se derive la responsabilidad (penal o administrativa) de la persona jurídica, las normas europeas y posteriormente las nacionales como la española que incorporan tal regulación (artículo 31 bis Código Penal) concretan que la actuación que aquél haya acometido ha de ser consecuencia de una deficiente vigilancia

¹² Modelo entendido como la posible atribución de responsabilidad (penal o administrativa) a la persona jurídica de forma directa e independiente de la existencia o no de culpabilidad de una concreta persona física.

¹³ DE LA CUESTA ARZAMENDI, José Luis; PÉREZ MACHÍO, Ana. La responsabilidad penal de las personas jurídicas en el marco europeo: las directrices comunitarias y su implementación por los Estados. En DE LA CUESTA ARZAMENDI, José Luis; PÉREZ MACHÍO, Ana; UGARTEMENDÍA ECEIZABARRENA, Juan Ignacio (dirs.). *Armonización penal en Europa*. Pamplona: Instituto Vasco de Administración Pública, 2013. p. 52 – 76, esp. p. 137; SÁNCHEZ GIMENO, Sergio; ESTEVE CARRASCOSA, Alba; GAY QUINZÁ, Ignasi. Régimen jurídico internacional de la responsabilidad penal de las empresas. El estado de la cuestión en el Derecho de la Unión Europea y en los Estados Unidos de América. En GIMÉNEZ ZURIAGA, Isabel (dir.). *Manual práctico de compliance*. Cizur menor: Civitas, 2017. p. 67 – 93, esp. p. 75 – 76.

¹⁴ En lo que se concibe como un sistema dualista o de doble vía de imputación de la persona jurídica, URRUELA MORA, Asier. La introducción de la responsabilidad penal de las personas jurídicas en Derecho español en virtud de la LO 5/2010: perspectiva de lege data. *Estudios penales y criminológicos*. Santiago de Compostela, n. 32, p. 413-468, 2012., esp. p. 425.

o control por parte de la entidad, de forma tal que haya existido una suerte de “permisividad” propiciadora de la actuación criminal¹⁵. Así, el modelo de autorresponsabilidad de las entidades se basa en el “defecto de organización”, cuyo concepto nace en la doctrina alemana de la mano de TIEDEMANN, primer autor en correlacionar la culpabilidad de la persona jurídica con el incumplimiento por ésta de su deber de controlar las conductas desarrolladas en su seno¹⁶. De entre la doctrina española señalamos las palabras de NIETO MARTÍN, para quien “*La culpabilidad de la empresa por defecto de organización significa que en la dirección empresarial no se han cumplido eficazmente y de manera prolongada las obligaciones de autorregulación que impone el derecho administrativo o el derecho penal con el fin de evitar lesiones para los bienes jurídicos más afectados por la actividad empresarial*”¹⁷.

En este contexto, los programas de cumplimiento penal o *compliance* ocupan un papel preeminente en la observancia por parte de la entidad de sus deberes de supervisión y control, siendo que es precisamente la inexistencia de tales programas la que determina su responsabilidad por los hechos cometidos por sus miembros. Así, y en tanto en cuanto el modelo de autorresponsabilidad requiere de la comisión de un hecho propio por la entidad, es la falta de un programa de cumplimiento efectivo y eficaz lo que redundará en su propia actuación

¹⁵ A modo de ejemplo, por todas, véase el art. 5.2 Directiva 2011/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 abril de 2011, relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas, conforme al cual, “*los Estados miembros se asegurarán asimismo de que las personas jurídicas puedan ser consideradas responsables cuando la falta de supervisión o control por parte de una de las personas a que se refiere el apartado 1 (en el que se hace referencia a los directivos y empleados de la organización) haya hecho posible que una persona sometida a su autoridad cometa una de las infracciones contempladas en los artículos 2 y 3 en beneficio de la persona jurídica*”.

¹⁶ Así en la obra clásica TIEDEMANN, Klaus. Die ‘Bebußung’ von Unternehmen nach dem 2. Gesetz zur Bekämpfung der Wirtschaftskriminalität. *Neue Juristische Wochenschrift (NJW)*. Disponible en <https://beck-online.beck.de/Dokument?vpath=bibdata%2Fzeits%2Fnjw%2F1988%2Fcont%2Fnjw.1988.1169.1.htm&anchor=Y-300-Z-NJW-B-1988-S-1169-N-1> Acceso en 26 may. 2023.

¹⁷ NIETO MARTÍN, Adán. Responsabilidad social, gobierno corporativo y autorregulación: sus influencias en el derecho penal de la empresa. *Política Criminal*. Talca, n. 5, pp. 1 – 18, 2008, esp. p. 14.

ilícita. Siguiendo a ZUGALDÍA ESPINAR, el *compliance* se define como “el protocolo o el mecanismo integrado estatutaria, orgánica y jerárquicamente en la entidad para ejercer el debido control (evitar conductas indeseables) de sus directivos y empleados, con la finalidad de aminorar los riesgos de que la empresa incurra en responsabilidad criminal. (...) Con el corporate compliance, la empresa se autoimpone una serie de obligaciones para dar satisfacción a las normas”¹⁸.

Con ello no pretende sino propiciarse la participación de la persona jurídica en la prevención y represión delictiva, erigiéndose así una “autorregulación” de las entidades o “privatización del proceso penal”¹⁹ en aras de solventar las dificultades que, a consecuencia de los complejos entramados organizativos que existen en los entes corporativos, pueden encontrarse las autoridades jurisdiccionales o administrativas nacionales a la hora de investigar los hechos ilícitos. En efecto, son las propias personas jurídicas quienes se encuentran en mejor situación para detectar e investigar los hechos acaecidos en su ámbito de actividad²⁰, de forma tal que el legislador fomenta un “Derecho autorregulado” en el que las autoridades jurisdiccionales o administrativas supervisan la conducta de las entidades en función de la atención por las mismas a los modelos de *compliance* que hayan implantado. Se habla en este orden de ideas de una “autorregulación regulada”, en cuya virtud, se señalan los elementos básicos que han de tener los programas de *compliance* a

¹⁸ ZUGALDÍA ESPINAR, José Miguel. *La responsabilidad criminal de las personas jurídicas, de los entes sin personalidad y de sus directivos. Análisis de los arts. 31 bis y 129 del Código Penal*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2013, p. 98.

¹⁹ ECHEVERRÍA BERECIARTUA, Eneko. *Las modalidades de responsabilidad penal de las personas jurídicas en el marco del proceso penal*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2021, p. 36; NEIRA PENA, Ana María. La otra cara del compliance penal. La privatización de la investigación penal y los derechos de los trabajadores. En JIMÉNEZ CONDE, Fernando; BELLIDO PENADÉS, Rafael (dirs.); LLOPIS NADAL, Patricia; DE LUIS GARCÍA, Elena (coords.). *Justicia: ¿garantías versus eficiencia?*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2019. p. 857 – 868, esp. pp. 858 – 859.

²⁰ GÓMEZ-JARA DÍEZ, Carlos. Fundamentos de la responsabilidad penal de las personas jurídicas. En BANACLOCHE PALAO, Julio; ZARZALEJOS NIETO, Jesús; GÓMEZ-JARA DÍEZ, Carlos. *Responsabilidad penal de las personas jurídicas. Aspectos sustantivos y procesales*. Madrid: La Ley Wolters Kluwer, 2011. p. 24 – 47, esp. pp. 26 – 29.

implementar por las personas jurídicas, de modo que la existencia de los mismos derivará en la atenuación o incluso exención de la responsabilidad de éstas²¹. Es así que los programas de *compliance* tienen como principal consecuencia para con las personas jurídicas la conformación de un instrumento probatorio al respecto del efectivo respeto de sus funciones de prevención y detección delictiva, incentivándose con ello una cultura de cumplimiento de la legalidad.

Ello no empero, el ordenamiento jurídico europeo no ofrece en sus normas de aproximación sustantiva cuáles han de ser los elementos de un programa de *compliance* que excluya la responsabilidad de las entidades. Hemos de recurrir en este sentido a normas de *soft law*, como es el caso de las normas de la *International Organization for Standardization* (normas ISO), y así en concreto la norma ISO 37301:2021²², publicada el 13 de abril de 2021, por la cual se detallan una serie de criterios o estándares para el desarrollo, implementación y evaluación de los programas de *compliance*. Desde el punto de vista normativo, si bien como decimos fuera del marco de la aproximación legislativa sustantiva, es destacable a la fecha la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad y por la que se modifica la Directiva (UE) 2019/1937²³. En la misma, se establece para las empresas obligaciones atinentes al establecimiento de un Código de Conducta y el control de su cumplimiento; a la elaboración de un “mapa de riesgos” sobre las posibles conductas ilícitas; o al establecimiento de un canal de denuncia interno que permita a los miembros de la organización poner en conocimiento de los responsables del *compliance program* las comisiones delictivas que observen en la empresa.

²¹ AGUILERA GORDILLO, Rafael. *Manual de compliance penal en España*. Cizur Menor: Aranzadi, 2022, p. 186.

²² Vista en CASANOVAS YSLA, Alain. *Guía práctica de compliance según la Norma ISO 37301:2021*. Madrid: AENOR - Asociación Española de Normalización y Certificación, 2021, pp. 337 – 398.

²³ Bruselas, 23 de febrero de 2022, COM (2022) 71 final. Sobre la misma, BACHMAIER WINTER, Lorena. *Whistleblowing europeo y compliance: La Directiva EU de 2019 relativa a la protección de personas que reporten infracciones del Derecho de la Unión*. *Diario la Ley* 18 de diciembre de 2019, n. 9539. Disponible en www.diariolaley.com a través de SMARTECA. Acceso en 8 feb. 2023.

Similar es la fórmula legislativa empleada por el ordenamiento jurídico español. En el mismo, es el artículo 31 bis 5 CP el que explicita cuáles son los elementos de un programa de *compliance* a efectos de su consideración como circunstancia atenuante o eximente de la responsabilidad penal de la entidad: a) medidas de prevención, por medio de la identificación del “mapa de riesgos” y la inclusión de protocolos de reducción de los riesgos penales percibidos; b) medidas de detección, esto es, de control y supervisión del cumplimiento de los antedichos protocolos internos; c) medidas de reacción, consistentes en el establecimiento de canales internos de denuncia que deriven en el posterior desarrollo de investigaciones internas para la averiguación de hechos delictivos e imposición de sanciones disciplinarias; d) medidas de seguimiento consistentes en la supervisión y actualización periódica del programa²⁴.

En lo tocante al establecimiento de canales internos de denuncia, el paso normativo más significativo a nivel europeo lo ha supuesto la Directiva 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión. Esta norma, transpuesta en España por medio de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción²⁵, tiene por objetivo, como señalan sus artículos 1 y 2, el establecimiento de normas mínimas comunes para la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión por parte de las personas jurídicas que integran, ya sea como directivos o como trabajadores.

1.2. LOS OBLIGATORIOS CANALES INTERNOS DE DENUNCIA Y LAS CONSIGUIENTES INVESTIGACIONES CORPORATIVAS

El fundamento de la Directiva 2019/1937 aparece contemplado en el Considerando 1 de la norma, en el cual se explicita que las personas

²⁴ BACIGALUPO SAGESE, Silvina. *Compliance. Eunomía. Revista en Cultura de la Legalidad*, Madrid, n. 21, p. 260-276, 2021. <https://doi.org/10.20318/eunomia.2021.6348> esp. p. 268.

²⁵ BOE n. 44, de 21 de febrero de 2023, ref. BOE-A-2023-4513.

que desempeñan sus funciones en una organización son quienes se encuentran en mejor situación para conocer las amenazas o perjuicios para el interés público que pueden darse en la entidad. De esta forma, el incentivo a la denuncia de los hechos ilícitos se convierte en un papel clave en la prevención y descubrimiento de conductas que afecten a los intereses europeos, lo que requiere a su vez el establecimiento de un elenco de medidas tendentes a evitar la adopción de represalias contra los denunciantes por parte de la propia persona jurídica. Sumariamente, señala OLAIZOLA NOGALES, “la protección (de los denunciantes) no es el fin último de la Directiva, sino que dicha protección es el instrumento necesario para que a través de los alertadores puedan prevenirse y descubrirse determinadas infracciones”²⁶.

Con este ánimo, el artículo 4.2 de la Directiva incluye en su ámbito personal de aplicación a los denunciantes de cualesquiera organizaciones públicas y privadas, concretándose en el artículo 6 las específicas condiciones que han de darse para la protección de tales alertadores, cuales son la existencia de motivos razonables de veracidad de las informaciones que se denuncien²⁷, así como su comunicación por medio de los canales de denuncia implantados por la persona jurídica. Es en este punto donde cobra especial importancia otra de las previsiones más destacadas de la Directiva, esto es, la imposición a las personas jurídicas de una obligación de contar con canales internos y externos de denuncia²⁸. La denuncia interna será aquella efectuada por el *whistleblower*

²⁶ OLAIZOLA NOGALES, Inés. La protección de los denunciantes: algunas carencias de la Directiva (UE) 2019/1937. En OLAIZOLA NOGALES, Inés; SIERRA HERNÁNIZ, Elisa; LÓPEZ LÓPEZ, Hugo (dirs.); MOLINA ÁLVAREZ, Inés; ALEMÁN ARÓSTEGUI, Lorena (coords.). *Análisis de la Directiva UE 2019/1937 Whistleblower desde las perspectivas penal, procesal, laboral y administrativo-financiera*. Cizur Menor: Aranzadi, 2021. p. 27 – 51, esp. p. 29.

²⁷ Siguiendo el tenor literal de la Directiva 2019/1937 en su art. 6.1.a), se exige que los alertadores “*tengan motivos razonables para pensar que la información sobre infracciones denunciadas es veraz en el momento de la denuncia y que la citada información entra dentro del ámbito de aplicación de la presente Directiva*”. Vid. GARCÍA MORENO, Beatriz. *Del whistleblower al alertador: la regulación europea de los canales de denuncia*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2020, pp. 71 – 74.

²⁸ En el caso de las entidades privadas, tal obligación se limitará a aquellas que empleen al menos a cincuenta trabajadores.

ante los órganos que a este efecto hayan sido designados por el ente corporativo, en tanto en cuanto la denuncia externa se llevará a cabo ante las autoridades competentes determinadas por cada Estado miembro²⁹. A ello se une la posibilidad de revelación pública, entendida como la puesta a disposición de la sociedad de información atinente a infracciones habidas en la organización.

Si bien es cierto que la elección del medio de denuncia se deja en manos del *whistleblower* en atención al riesgo de posibles represalias que pueda existir en cada caso concreto, las denuncias internas son dotadas por el legislador europeo de un carácter preferente respecto a los canales de comunicación externa o las revelaciones públicas, habida cuenta constituyen una manifestación del “autocontrol de riesgos” de las personas jurídicas derivado de su autorregulación³⁰. En esta lógica argumental, señalamos el tenor literal del Considerando 33 de la Directiva, conforme al cual, “*en general, los denunciantes se sienten más cómodos denunciando por canales internos, a menos que tengan motivos para denunciar por canales externos. Estudios empíricos demuestran que la mayoría de los denunciantes tienden a denunciar por canales internos, dentro de la organización en la que trabajan. La denuncia interna es también el mejor modo de recabar información de las personas que pueden contribuir a resolver con prontitud y efectividad los riesgos para el interés público*”. Ciertamente, el *whistleblowing* interno dota de primera mano a la persona jurídica de los datos e informaciones necesarios para el eficiente funcionamiento de su programa de *compliance*, señalándose las debilidades del mismo y advirtiéndose sobre las conductas que pudieran ser constitutivas de delito y que podrían redundar en su propia responsabilidad penal, de forma tal que pueda preparar su defensa en el proceso jurisdiccional que eventualmente se siga contra ella³¹.

²⁹ JULIÀ-PIJOAN, M. Un por qué a la observancia de las garantías procesales en las investigaciones internas. *Revista Vasca de Derecho Procesal y Arbitraje*. San Sebastián, n.3, p. 317 – 353, 2021, esp. p. 323.

³⁰ GARCÍA-MORENO, Beatriz. *Del whistleblower al alertador: la regulación europea de los canales de denuncia*. op. cit. p. 35.

³¹ Sobre la construcción del canal de denuncias, GARCÍA MORENO, Beatriz. *Whistleblowing y canales institucionales de denuncia*. En NIETO MARTÍN,

En cualquier caso, incorporada al canal de denuncias la información concerniente a comportamientos presuntamente delictivos, sobre la base de los datos comunicados tendrá lugar la apertura de una investigación interna para la averiguación de los hechos realmente acaecidos³².

Se desarrolla así una investigación reactiva a consecuencia de la *notitia criminis*³³, la cual puede tener por finalidad bien el conocimiento de los hechos delictivos con carácter previo al proceso penal para denunciar los delitos de los que conozca (investigación reactiva confirmatoria o pre-judicial); bien la averiguación delictiva de forma paralela al trascurso del proceso penal incoado, de cara a la colaboración con el órgano jurisdiccional (investigación reactiva defensiva o para-judicial)³⁴. En ambos casos, nos encontramos por tanto ante la manifestación del requisito de los programas de *compliance* consistente en informar sobre los riesgos penales existentes en la persona jurídica, aportando al proceso penal las informaciones descubiertas. Se da por consiguiente una suerte de “instrucción corporativa” en tanto en cuanto las personas jurídicas “desarrollan internamente de facto potestades instructoras”³⁵.

Pues bien, el hecho de que las personas jurídicas aporten a las autoridades jurisdiccionales los resultados de las investigaciones internas

Adán (dir.). *Manual de cumplimiento penal en la empresa*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2015. p. 205 – 230, esp. p. 214 – 224.

³² FORTUNY CENDRA, Miquel. Las investigaciones internas en el marco de un modelo de prevención de delitos. En FORTUNY CENDRA, Miquel (dir.). *Las investigaciones internas en compliance penal. Factores clave para su eficacia*. Cizur Menor: Aranzadi, 2021. p. 21 – 60, esp. pp. 28 – 30.

³³ A diferencia de las investigaciones internas preventivas, que tienen por finalidad “comprobar el grado de funcionamiento del sistema, sin que existan sospechas de que se ha cometido algún tipo de irregularidad”, NIETO MARTÍN, Adán. Investigaciones internas. En NIETO MARTÍN, Adán (dir.). *Manual de cumplimiento penal en la empresa*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2015. p. 231 – 270., esp. p. 232.

³⁴ COLOMER HERNÁNDEZ, Ignacio. Derechos fundamentales y valor probatorio en el proceso penal de las evidencias obtenidas en investigaciones internas en un sistema de compliance. En GÓMEZ COLOMER, Juan Luis (dir.); MADRID BOQUÍN, Christa M. (coord.). *Tratado sobre compliance penal*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2019. p. 610 – 652, esp. p. 619.

³⁵ AYALA GONZÁLEZ, Alejandro. Investigaciones internas: ¿zanahorias legislativas y palos jurisprudenciales? *InDret*, Barcelona, n. 2, p. 270 – 303, 2020. 10.31009/InDret.2020.i2.08, esp. pp. 275 – 277.

¿podría suponer una injerencia injustificada en los derechos de defensa de los miembros de la organización contra los que se siga el proceso penal? O en otras palabras ¿tendrán valor probatorio las informaciones proporcionadas por la entidad o serán por el contrario consideradas como pruebas ilícitas? En los apartados que siguen trataremos de dar respuesta a tales preguntas, focalizando nuestro estudio en las entrevistas o interrogatorios como uno de los mecanismos de investigación interna de los que puede servirse la persona jurídica para, a continuación, analizar la inclusión de sus resultados en el proceso penal seguido contra un trabajador.

2. LA ENTREVISTA COMO MEDIO DE PRUEBA EN LAS INVESTIGACIONES INTERNAS. AFECTACIÓN A LOS DERECHOS DE DEFENSA DE LOS TRABAJADORES

Dedicamos este apartado al estudio de las entrevistas o interrogatorios al trabajador como de uno de los principales medios de prueba de los que puede servirse la persona jurídica en el desarrollo de las investigaciones internas reactivas bajo la base jurídica, en el caso español, del artículo 20.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET)³⁶. Por medio del citado precepto, se prevé el dado en llamar poder de dirección del empresario, consistente en la facultad de adopción de las medidas más adecuadas para el control y vigilancia del correcto cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones. Potestad que no es absoluta, sino limitada por el debido respeto a la dignidad y demás derechos fundamentales de los empleados³⁷, entre los que ocupa un lugar destacado la tutela judicial efectiva³⁸.

³⁶ BOE n. 255, de 24 de octubre de 2015, ref. BOE-A-2015-11430.

³⁷ NEIRA PENA, Ana María. *La instrucción de los procesos penales frente a las personas jurídicas*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2017, p. 351; de la misma autora, NEIRA PENA, Ana María. Sherlock Holmes en el centro del trabajo. Las investigaciones internas empresariales. *Revista de derecho y proceso penal*. Madrid, n. 37, pp. 49 – 89, 2015, esp. p. 65.

³⁸ ESTEBAN ROS, Ignacio. Derecho laboral e investigaciones internas. En FORTUNY CENDRA, Miquel (dir.). *Las investigaciones internas en compliance*

Con ello, en el marco de una investigación interna defensiva, la empresa puede servirse de distintos medios de indagación, resultado de su poder fáctico de acometer intensas intervenciones en el ámbito laboral³⁹, como pudieran ser las grabaciones de imagen y/o sonido, el acceso a los equipos informáticos individuales de los trabajadores, las escuchas telefónicas o incluso el acceso a informes de detectives privados. De entre todas, las entrevistas son consideradas como “el corazón de las investigaciones internas”⁴⁰.

2.1. ENTREVISTA AL TRABAJADOR INVESTIGADO ¿OBLIGADO A AUTOINCRIMINARSE BAJO AMENAZA DE DESPIDO?

La realización de entrevistas o interrogatorios a los trabajadores investigados⁴¹, se presenta como el medio de prueba más frecuente para llegar al conocimiento de los hechos acontecidos⁴². La principal problemática que sin embargo puede desprenderse del recurso a este mecanismo, es la concerniente a la posible vulneración del derecho del investigado a guardar silencio o a no confesarse culpable y declarar contra sí mismo⁴³.

penal. Factores clave para su eficacia. Cizur Menor: Aranzadi, 2021. p. 201 – 235, esp. pp. 205 – 208.

³⁹ POUCHAIN, Pedro. Autoincriminación “forzada” en las investigaciones internas. Prohibición probatoria según la imputación al Estado. *InDret*. Barcelona, n. 4, p. 80 – 111, 2022. 10.31009/InDret.2022.i4.03, esp. p. 84.

⁴⁰ SUGGIN, Sarah Helene. Internal Corporate Investigations: Legal Ethics, Professionalism and the Employee Interview. *Columbia Business Law Review*. Washington, n. 3, p. 859 – 964, 2003, esp. p. 864.

⁴¹ También a testigos y denunciante, sobre cuyas declaraciones no nos ocuparemos en el presente estudio por escapar de nuestro objeto de investigación.

⁴² ESTEBAN ROS, Ignacio. Derecho laboral e investigaciones internas. *op. cit.* p. 210.

⁴³ Como señala ARANGÜENA FANEGO, ambos derechos se encuentran indisolublemente vinculados en torno al principio *nemo tenetur se ipsum accusare*. El derecho al silencio ha de ser entendido como la negativa del investigado a declarar sin que de ello se desprendan suposiciones negativas para su defensa; este silencio inocuo permite que se dé lugar al derecho a no confesarse culpable o declarar contra uno mismo, que se presentan así como garantías sucesivas al silencio y que implican la no obligatoriedad de una declaración

En cuanto que inserto en una relación laboral, el trabajador se ve desde luego compelido a responder a las preguntas que se le formulen en el curso de la investigación interna, en cumplimiento de su deber de diligencia con respecto a las órdenes o instrucciones adoptadas por el empresario en el ejercicio de sus facultades de dirección (artículos 5.c) y 20.2 ET)⁴⁴. El empleado se encontrará de esta suerte ante la encrucijada de declarar y confesarse culpable o ser despedido por negarse a cumplir con los mandatos empresariales, lo cual aparece resumido en la expresión inglesa “*Talk or walk*”⁴⁵. Como puntualiza ESTRADA I CUADRAS, la opción por la no autoincriminación será cuanto menos clara en los casos en los que la infracción disciplinaria derivada de la comisión delictiva no haya prescrito, de forma tal que si el trabajador confiesa será igualmente despedido (artículo 54.d ET, bajo la argumentación de la transgresión de la buena fe contractual o el abuso de confianza en el desempeño del puesto de trabajo); sin embargo, en la medida en que ya no sea posible dicha sanción en el orden laboral, el silencio del trabajador sí puede tener la consecuencia indeseable de convertirse en la causa del fin de la relación contractual⁴⁶. Son estos supuestos, por lo tanto, en los que debe

de la que pueda derivarse la incriminación del investigado, ARANGÜENA FANEGO, Coral. El derecho al silencio, a no declarar contra uno mismo y a no confesarse culpable. En GÓMEZ COLOMER, Juan Luis (dir.); MADRID BOQUÍN, Christa M. (coord.). *Tratado sobre compliance penal. Responsabilidad penal de las personas jurídicas y modelos de organización y gestión*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2019. p. 439 – 472, esp. p. 463; también puede consultarse GOENA VIVES, Beatriz. Responsabilidad penal de las personas jurídicas y *nemo tenetur*: análisis desde el fundamento material de la sanción corporativa. *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología*. Granada, n. 23 – 22, p. 1 – 52, 2021, esp. p. 6.

⁴⁴ NIETO MARTIN, Adán. Investigaciones internas, whistleblowing y cooperación: la lucha por la información en el proceso penal. *Diario la Ley* 5 de julio de 2013, n. 8120. Disponible en www.diaristolaley.com a través de SMARTECA. Acceso en 8 feb. 2023.

⁴⁵ WING, James D. Corporate internal investigations and the Fifth Amendment. *Business Law Today*, 18 de septiembre de 2014. Disponible en https://www.americanbar.org/groups/business_law/publications/blt/2014/09/03_wing/. Acceso en 11 feb. 2023.

⁴⁶ ESTRADA I CUADRAS, Albert. Confesión o finiquito: el papel del derecho a no autoincriminarse en las investigaciones internas. *InDret*. Barcelona, n. 4, pp. 226 – 272, 2020. 10.31009/InDret.2020.i4.06, esp. p. 229.

ponderarse el cumplimiento por el trabajador de sus deberes para con la empresa y su derecho a que las declaraciones vertidas en las investigaciones internas no le resulten perjudiciales en un eventual proceso penal en el que tenga la condición de sujeto pasivo. Y es que, la posibilidad de despido puede generar sobre el empleado una coacción de hecho suficiente para inducir su declaración, constituyendo tal situación un claro vicio de su manifestación de voluntad colaboradora. Como señala POUCHAIN, “*la alternativa en la que se coloca al empleado, entre perder su trabajo –la base de su sustento– o autoinculparse, no es exactamente una elección libre entre hablar o silenciar. En tales circunstancias, una elección racional y sin trabas parece efectivamente imposible. (...) Una situación de presión que ponga en peligro la supervivencia del trabajador, desde un punto de vista económico, es capaz de menoscabar su libertad de decidir entre guardar o no silencio*”⁴⁷.

En suma, la posibilidad de despido que se presenta al trabajador ante su negativa a declarar en el interrogatorio interno conlleva que las informaciones obtenidas por esta vía sean constitutivas de una autoincriminación forzada. Ello se erige en un riesgo palpable de la privatización del proceso penal en que consiste el obligado establecimiento de canales internos de denuncia y consiguientes investigaciones corporativas por parte de las personas jurídicas⁴⁸. Ciertamente, es tentador para las autoridades públicas el recurso a medios de prueba como el aquí analizado para obtener informaciones, soslayando los rígidos principios que deben regir la práctica de diligencias de investigación en el curso de un proceso penal.

2.2. LÍMITES EN LA APORTACIÓN AL PROCESO PENAL DE LAS DECLARACIONES DEL TRABAJADOR

A priori, el derecho a la no autoincriminación del trabajador no predica respecto de los interrogatorios que se desarrollen en el marco

⁴⁷ POUCHAIN, Pedro. Autoincriminación “forzada” en las investigaciones internas. Prohibición probatoria según la imputación al Estado. *op. cit.* p. 85.

⁴⁸ NEIRA PENA, Ana María. Programas de cumplimiento penal e investigaciones internas. Los derechos de los trabajadores en juego. En BUENO DE MATA, Federico (dir.); NEIRA PENA, Ana María; PÉREZ GAIPO, Julio (coords.). *Processulus. Estudios sobre derecho procesal*. Granada: Comares, 2015. p. 163 – 175, esp. p. 168 – 170.

de la investigación interna, toda vez que los derechos fundamentales (entre los que se encuentra la tutela judicial efectiva de la que forma parte la no autoincriminación) sólo pueden ser apreciados como límites a los poderes públicos⁴⁹ y no a las relaciones de índole privada como son las laborales. Por tanto, no pretende aquí argumentarse que la negativa del trabajador a colaborar con la investigación interna no pueda derivar en una sanción disciplinaria como el despido. Cuestión distinta es, sin embargo, que a las declaraciones obtenidas de este modo se les pueda dotar de valor probatorio en procesos penales. Es en este ámbito donde el derecho a la no declaración culpable incardinado en el artículo 24.2 CE despliega sus efectos, quedando éste, por tanto, limitado a los supuestos en que el trabajador no actúa como mero empleado, sino como sujeto pasivo de un proceso penal en el que la presunción de inocencia ha de erigirse como principio básico⁵⁰.

Dos son las vías por las que la información aportada por el trabajador puede terminar formando parte del proceso penal en curso: mediante la incautación por parte de las autoridades de los documentos relativos a las investigaciones internas corporativas desarrolladas, por ejemplo a través la práctica de diligencias de entrada y registro en la persona jurídica⁵¹; o mediante la aportación de las declaraciones por la

⁴⁹ Vid. art. 53.1 CE: “Los derechos y libertades reconocidos en el Capítulo segundo del presente Título vinculan a todos los poderes públicos”.

⁵⁰ Vid. STS 186/2000, de 10 de julio, ECLI:ES:TC:2000:186, Fundamento Jurídico décimo: “el derecho fundamental a la presunción de inocencia no puede alegarse en el ámbito de las relaciones laborales cuando éstas son extinguidas unilateralmente por el empleador mediante el despido disciplinario”; también la STSJ Valencia 661/2016, de 22 de marzo, ECLI:ES:TSJCV:2016:2031, Fundamento Jurídico Segundo: “en el proceso laboral no son aplicables los principios que rigen en el derecho administrativo sancionador y en el derecho penal; y uno de esos principios es, precisamente, el derecho del investigado a no declarar contra sí mismo”; o la STS 489/2018, de 23 de octubre, ECLI:ES:TS:2018:3754, Fundamento Jurídico Decimocuarto: “Por definición algunos derechos fundamentales solo son oponibles al poder estatal (derecho a no confesarse culpable -con algún matiz-, y en general, derecho a un proceso con todas las garantías)”.

⁵¹ Para GASCÓN INCHAUSTI, la obtención de medios de prueba por esta vía será constitutiva de fraude de ley por aprovecharse deliberadamente de los resultados de investigaciones internas en las que no se ha atendido a las garantías propias del proceso penal, no pudiendo por más que declararse la

propia entidad cuando ésta sea a su vez susceptible de imputación, en aras de la exención o atenuación de su propia responsabilidad.

Centrándonos en la segunda posibilidad, por cuanto a nuestro objeto de estudio se refiere, resulta lógico que, si la persona jurídica decide poner en conocimiento de las autoridades las informaciones recabadas por medio interrogatorios internos de cara a la incoación de un proceso penal contra el propio trabajador o su utilización en un proceso ya en curso, una automática traslación del interrogatorio a la instrucción penal podría suponer una vulneración del derecho del investigado a la no autoincriminación y por, ende, a la tutela judicial efectiva proclamada por el artículo 24 CE. Sobre este particular, señala LEÓN ALAPONT que el valor de la información en el proceso penal podrá predicar única y exclusivamente cuando la realización del interrogatorio haya sido voluntaria para el trabajador, sin haberse visto por lo tanto sometido a coacciones o amenazas desprendidas del poder de dirección del empleador⁵².

En la misma lógica argumental, NEIRA PENA sostiene la necesidad de definir el contexto en el que tiene lugar el interrogatorio, de forma tal que si las preguntas se plantean al trabajador como referidas únicamente a su desempeño o comportamiento en la empresa, una negativa a colaborar podría justificar la adopción de medidas coactivas como el despido, en cuanto que manifestación de la antedicha facultad de dirección del empresario; ahora bien, si tales declaraciones pretender ser posteriormente incorporadas a un proceso penal en curso, su valor probatorio vendrá determinado porque en su obtención se hayan respetado las garantías propias de esta tipología de procesos, debiendo ser consideradas como ilícitas aquellas pruebas obtenidas bajo amenaza de sanción en virtud del artículo 11 LOPJ. Así, para la referida autora, “*aunque a primera vista, los derechos a no declarar o a la presunción de inocencia podrían parecer ajenos al procedimiento de recopilación de evidencias en el marco de una investigación intra-empresarial, no es menos cierto que tales averiguaciones,*

invalidez probatoria de las informaciones recabadas, GASCÓN INCHAUSTI, Fernando. *Proceso penal y persona jurídica*. Madrid: Marcial Pons, 2012, p. 125.

⁵² LEÓN ALAPONT, José. Retos jurídicos en el marco de las investigaciones internas corporativas: a propósito de los compliances. *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología*. Granada, n. 22-4, p. 1 – 34, 2020, esp. p. 12.

*como las realizadas en una fase pre-procesal, han de respetar todos los derechos fundamentales de los sujetos investigados, tanto los de carácter material como los de carácter procesal*⁵³.

Igualmente, señala NIETO MARTÍN que deben distinguirse las investigaciones internas que tienen por objeto la mejora del modelo de cumplimiento penal de la empresa, en las que siempre existirá la obligación de declarar por parte del trabajador, de aquellas que se realizan para descubrir una posible comisión delictiva. En estas últimas habrá de velarse especialmente por el respeto al derecho a no autoincriminarse y por la adopción de medidas tales como la asistencia de abogado y la información al trabajador de su situación legal, los derechos que le asisten y el destino que la empresa dará a sus declaraciones⁵⁴.

Especialmente significativo resulta el pronunciamiento del Tribunal Supremo en la Sentencia de 1 de marzo de 1996, por la cual se establece que *“El contenido de una conversación obtenida por estos métodos no puede ser incorporado a un proceso criminal en curso cuando se trata de utilizarlo como prueba de la confesión de alguno de los intervinientes ya que ésta se ha producido sin ninguna de las garantías establecidas por los principios constitucionales y es nula de pleno derecho, (...) sin estar revestidas de las garantías que aporta la intervención del Juez y del Secretario Judicial y la advertencia de los derechos a no declarar y a no confesarse culpable*⁵⁵.

Debe impedirse, por ende, que el Estado se sirva en el ejercicio de su *ius puniendi* de una instrucción privatizada no respetuosa con las

⁵³ NEIRA PENA, Ana María. *La instrucción de los procesos penales frente a las personas jurídicas. op. cit.* p. 362; de la misma autora, véase también *La otra cara del compliance penal. La privatización de la investigación penal y los derechos de los trabajadores. op. cit.* p. 863 – 866.

⁵⁴ NIETO MARTÍN, Adán. *Investigaciones internas, whistleblowing y cooperación: la lucha por la información en el proceso penal. op. cit.* Señala además el autor que *“esta “Miranda empresarial”, llamada así por sus semejanzas a la lectura de derechos que se hace a las personas detenidas, debe dejar absolutamente claro que la persona que realiza la investigación, sea un abogado externo o interno, representa en exclusiva los intereses de la empresa”*.

⁵⁵ STS 178/1996, de 1 de marzo, ECLI: ES:TS:1996:1322, Fundamento Jurídico Primero.

garantías procesales⁵⁶. Resulta conveniente mencionar la Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en el asunto *Allan v. Reino Unido*, por la que se reputaron ilícitas las declaraciones de un preso a su compañero de celda que, a instancia y conducido por las autoridades policiales, le sonsacó información. Ello por cuanto, señaló el Tribunal, las preguntas del preso acabaron operando como el equivalente funcional de un interrogatorio desarrollado por las propias autoridades públicas, pero sin la salvaguarda de garantías como la asistencia letrada⁵⁷. De igual forma proclamó el Tribunal Supremo en la STS 311/2018, de 27 de junio, que “*ha de quedar fuera de toda duda que en aquellas ocasiones en las que el Estado se vale de un particular para sortear las limitaciones constitucionales al ejercicio del ius puniendi, la nulidad probatoria resultará obligada. De lo contrario, se corre el riesgo de tolerar con indiferencia el menoscabo de derechos del máximo rango axiológico y que confieren legitimidad al ejercicio de la función jurisdiccional*”⁵⁸.

De la referida jurisprudencia se infiere que los órganos jurisdiccionales acotan la actuación de los particulares como “agentes del Estado”, limitando el valor probatorio de informaciones obtenidas en investigaciones o actuaciones llevadas a cabo por tales particulares, como lo son las personas jurídicas, al operar como una especie de colaboradores en la instrucción penal.

3. EL VALOR PROBATORIO PENAL DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS A TRABAJADORES

La cuestión del valor probatorio de las investigaciones internas corporativas y, en concreto, de las entrevistas a los trabajadores realizadas en su marco, ha sido analizada por la jurisprudencia en un juicio de

⁵⁶ NEIRA PENA, Ana María, “Programas de cumplimiento penal e investigaciones internas. Los derechos de los trabajadores en juego”, *op. cit.* p. 173.

⁵⁷ STEDH 48539/99, de 5 de noviembre, ECLI:CE:ECHR:2002:1105JUD004853999, párrafo 52.

⁵⁸ STS 311/2018, de 27 de junio, ECLI:ES:TS:2018:2290, Fundamento Jurídico Primero; en el mismo sentido, la STS 875/2021, de 15 de noviembre, ECLI:ES:TS:2021:4168, Fundamento Jurídico Segundo.

proporcionalidad entre los intereses para el desarrollo del proceso penal y la prohibición de utilización de pruebas ilícitas. Esta última, que en el ordenamiento jurídico español se desprende del artículo 11 LOPJ, se encuentra estrechamente relacionada con el derecho del trabajador investigado a la no autoincriminación.

Desde el punto de vista de la jurisprudencia europea, es digna de mención la resolución del TEDH en el asunto *Barbulescu II*⁵⁹ que, si bien referida al uso de medios tecnológicos en el desarrollo de las investigaciones internas, recoge conclusiones que pueden extrapolarse al medio de prueba en que consisten las entrevistas. Así, en la misma se señala que, aunque los resultados de las investigaciones internas no son consecuencia de una intervención directa de los poderes públicos, el correcto proceder de estos últimos en el proceso jurisdiccional se verá afectado si se sirven de medios de prueba en cuya obtención no se han garantizado las garantías del investigado. De este modo, se configura para el Estado una obligación positiva consistente en proteger los derechos de los trabajadores investigados en el marco de las relaciones laborales de cara a la utilización sin abusos de sus declaraciones en un ulterior proceso penal.

Con este propósito, del pronunciamiento del Tribunal colegimos los siguientes condicionantes para la validez en el proceso penal de las declaraciones internas⁶⁰: a) la necesidad de que el trabajador haya sido debidamente informado de la aplicación que se dará a sus declaraciones; b) la valoración de cuál fue el alcance de la actuación investigadora del empleador y el grado de intrusión en la vida privada del empleado; c) que el empleador presente argumentos legítimos para el acometimiento de la

⁵⁹ STEDH 2017/61, de 5 de septiembre de 2017, *Barbulescu c. Rumanía*, ECLI:CE:ECHR:2017:0905JUD006149608, párrafos 109 y ss. Ampliamente sobre la misma, DELGADO JIMÉNEZ, Antonio Felipe. El Caso Barbulescu y su Impacto en la Jurisprudencia Constitucional. *Revista Internacional Consinter de Direito*. Oporto, n. 7, p. 163 – 179, 2018. <https://doi.org/10.19135/revista.consinter.0007.10>.

⁶⁰ Como se ha indicado *ut supra*, la STEDH en el asunto *Barbulescu II* se refiere a un supuesto de supervisión por el empresario del correo electrónico del trabajador. Del análisis del caso, el Tribunal extrae una serie de condicionantes de la validez de este medio de prueba que nosotros extrapolamos en nuestro estudio a las entrevistas o interrogatorios del trabajador por el empleador.

entrevista; d) valorar si las informaciones recabadas podrían haber sido obtenidas por medios menos invasivos; e) si se ofrecieron al trabajador garantías adecuadas en el desarrollo de la entrevista. A estos parámetros habrá de añadirse otro aportado por la STEDH en el asunto *López Ribalda II*⁶¹, el cual puede ser entendido como la necesidad de que el empleador, para justificar el desarrollo de la investigación interna, tenga sospechas fundadas de comisión delictiva por el trabajador. Con todo, estos seis criterios pueden ser refundidos en dos: principio de proporcionalidad (derecho a la no autoincriminación del trabajador versus poder de dirección del empresario) y requisito de información previa⁶².

Con respecto a la jurisprudencia española, sobre la traslación al proceso penal de los resultados de investigaciones internas se pronunció el Tribunal Constitucional en el asunto *Bershka*, estableciendo en una tónica similar a la del TEDH que “*para comprobar si una medida restrictiva de un derecho fundamental supera el juicio de proporcionalidad, es necesario constatar si cumple los tres requisitos o condiciones siguientes: si tal medida es susceptible de conseguir el objetivo propuesto (juicio de idoneidad); si, además, es necesaria, en el sentido de que no exista otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia (juicio de necesidad); y, finalmente, si la misma es ponderada o equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto (juicio de proporcionalidad en sentido estricto)*”⁶³.

Más ilustrativa se presenta si cabe la sentencia del Tribunal Supremo en el asunto *Falciani*, por la cual se excluye el valor probatorio de

⁶¹ STEDH 1874/13 y 8567/13, de 17 de octubre de 2019, asunto *López Ribalda y otros c. España*, ECLI:CE:ECHR:2018:0109JUD000187413, párrafos 66 y ss. Sobre la misma, MIGUEL BARRIO, Rodrigo. El juicio de proporcionalidad en la prueba de videograbación oculta a las personas trabajadoras. Análisis de la situación ante la reciente jurisprudencia. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. Madrid, n. 461 – 462, pp. 99 – 141, 2021. <https://doi.org/10.51302/rts.2021.2460>, esp. pp. 114 – 118.

⁶² SOTO PATIÑO, Fernando. La investigación en la empresa, ilicitud de la prueba y uso de datos en el proceso penal. En GÓMEZ COLOMER, Ignacio (dir.); CATALINA BENAVENTE, María Ángeles; OUBIÑA BARBOLLA, Sabela (coords.). *Uso de la información y de los datos personales en los procesos: los cambios en la era digital*. Cizur Menor: Aranzadi, 2022. p. 349 – 374, esp. p. 360.

⁶³ STC 39/2016 de 3 marzo, ECLI:ES:TC:2016:39, Fundamento Jurídico Quinto.

las fuentes obtenidas por particulares a la luz del artículo 11 LOPJ, en tanto en cuanto hayan sido recabadas con el propósito de ser posteriormente incorporadas a un proceso penal. Siguiendo su tenor literal, resuelve el Tribunal Supremo que *“la posibilidad de valoración de una fuente de prueba obtenida por un particular con absoluta desconexión de toda actividad estatal y ajena en su origen a la voluntad de prefabricar pruebas, no necesita ser objeto de un enunciado legal que así lo proclame. Su valoración es perfectamente posible a la vista de la propia literalidad del vigente enunciado del art. 11 de la LOPJ y, sobre todo, en atención a la idea de que, en su origen histórico y en su sistematización jurisprudencial, la regla de exclusión sólo adquiere sentido como elemento de prevención frente a los excesos del Estado en la investigación del delito”*⁶⁴. La STS 119/2018, de 8 de febrero, en el asunto Inditex, se presenta como la adopción de la doctrina *Barbulescu* por la jurisprudencia española, por la que se señalan los requisitos de «idoneidad», «necesidad» y «proporcionalidad» de las investigaciones acometidas por el empresario de cara a la producción de eficacia en el proceso penal⁶⁵. También y con carácter más reciente, la STS 89/2023, de 10 febrero, determina que la exclusión probatoria, en cuanto que manifestación del sistema de garantías del debido proceso, debe operar cuando el Estado o los particulares tienen acceso a un medio de prueba mediante la infracción de tal derecho fundamental, pretendiendo aprovecharse de su valor incriminatorio⁶⁶.

⁶⁴ STS 116/2017, de 23 de febrero, ECLI:ES:TS:2017:471, Fundamento Jurídico Sexto; confirmada por la STC 97/2019, de 16 de julio, ECLI:ES:TC:2019:97. En el mismo sentido, la STS 489/2018, de 23 de octubre, ECLI:ES:TS:2018:3754, Fundamento Jurídico Decimocuarto: *“cuando no se constata en la actuación del particular la finalidad de obtener pruebas para hacerlas valer en un proceso judicial puede eludirse la tajante sanción del art. 11.1 LOPJ en cuanto no está presente la finalidad a que obedece la norma”*; o la más reciente STS 597/2022, de 15 de junio, ECLI:ES:TS:2022:2348, Fundamento Jurídico Primero: *“Está fuera de discusión la necesidad de excluir el valor probatorio de aquellas diligencias que vulneren el mandato prohibitivo del art. 11 de la LOPJ”*.

⁶⁵ STS 119/2018, de 8 de febrero, ECLI:ES:TS:2018:594, Fundamento Jurídico Sexto. Sobre la misma, puede consultarse ESTRADA CUADRAS, A.; TOMÁS VAQUÉS, C. Legado jurisprudencial del 2022 en materia de investigaciones internas. *La Ley Compliance Penal*. Madrid, n. 12, p. 1 – 11, 2023, p. 2 – 5.

⁶⁶ STS 89/2023, de 10 de febrero, ECLI: ECLI:ES:TS:2023:441, Fundamento Jurídico Trigésimo.

Ha de valorarse, en resumidas cuentas, si apreciándose una vulneración de las garantías procesales en el trascurso de la investigación interna (como lo es la conculcación del derecho a no autoincriminarse del trabajador), existe o no “conexión de antijuricidad” que conlleve la invalidez de las informaciones como prueba en el proceso jurisdiccional⁶⁷.

Sumariamente, la vulneración del derecho del trabajador a no autoincriminarse en el desarrollo de la entrevista interna, supondrá la imposibilidad de su utilización en el proceso penal, en la medida en que exista un nexo que vincule la información obtenida en el marco laboral con la que pretende aportarse con carácter probatorio a las autoridades jurisdiccionales. Tal nexo existirá si desde el primer momento el interrogatorio por el empleador se efectuó con el ánimo de transmitir la información al proceso penal y el trabajador no fue debidamente informado de ello. Como señalara el Tribunal Supremo en el asunto *Parques Reunidos*, “no se trata, por supuesto y en definitiva, de impedir la utilización de medios de investigación tan útiles para el descubrimiento de conductas gravemente reprochables sino, tan sólo, de dar cumplimiento a las previsiones constitucionales rectoras de un procedimiento tan invasivo en derecho de semejante trascendencia para los ciudadanos”⁶⁸.

A MODO DE REFLEXIÓN FINAL

A lo largo del estudio hemos ido dando respuesta a las preguntas inicialmente planteadas. Por cuanto se refiere al contexto de aprobación de la Directiva 2019/1937 *Whistleblower*, ésta ha supuesto un paso más en la preocupación del legislador por la defensa de los intereses

⁶⁷ Sobre la “conexión de antijuricidad”, véase la STC 81/1998, de 2 de abril, ECLI:ES:TC:1998:81, Fundamento Jurídico Cuarto: “*para concluir que la prohibición de valoración se extiende también a ellas (a las pruebas que pretenden ser aportadas al proceso penal), habrá de precisarse que se hallan vinculadas a las que vulneraron el derecho fundamental sustantivo de modo directo, esto es, habrá que establecer un nexo entre unas y otras que permita afirmar que la ilegitimidad constitucional de las primeras se extiende también a las segundas (conexión de antijuricidad)*”.

⁶⁸ STS 528/2014, de 16 de junio, ECLI:ES:TS:2014:2844, Fundamento Jurídico Primero.

Europeos. En efecto, la inclusión por las personas jurídicas de sistemas eficaces de denuncia e investigación de infracciones cometidas en su marco organizacional, constituye un para nada desdeñable mecanismo de prevención y conocimiento de vulneraciones del Derecho no solo europeo, sino también estatal a través de la trasposición de la Directiva en ordenamientos como el español. En efecto, tanto la Directiva europea como la Ley 2/2023 para su incorporación en España, han supuesto un impulso al desarrollo de investigaciones corporativas internas derivadas de la denuncia de infracciones por los propios miembros de la persona jurídica.

En cuanto a las implicaciones de las entrevistas a los trabajadores en el seno corporativo, puede concluirse que la aportación de los resultados de las investigaciones internas a un proceso penal en curso, ya sea contra la propia persona jurídica, ya sea contra el trabajador o contra ambos al mismo tiempo, se ha convertido, desde la incorporación de la responsabilidad criminal de las entidades en el ordenamiento nacional, en una privatización del proceso penal. Verdaderamente, las fuentes de prueba obtenidas por los *compliance officers* se convierten en fundamentales en el desarrollo de la fase de instrucción, al facilitar el conocimiento por las autoridades de conductas e infracciones cuya averiguación sin la colaboración de la persona jurídica sería harto complicada.

En el desarrollo de estas investigaciones corporativas, las entrevistas o interrogatorios a los trabajadores involucrados en la presunta comisión ilícita se presentan como el eje central de las averiguaciones, habida cuenta el poder de dirección del empresario impone una suerte de obligación al empleado para colaborar con las pesquisas. Las conclusiones a que se lleguen tendrán importantes efectos en el ámbito laboral, pudiendo derivar en sanciones disciplinarias de constatarse la conducta criminal de los empleados. Ahora bien, la traslación de las informaciones obtenidas a un proceso penal en el que el trabajador tiene la condición de sujeto pasivo, puede suponer una vulneración de su derecho a la no autoincriminación. Debe seguirse el pronunciamiento tanto del TEDH en el asunto *Barbulescu II*, como del Tribunal Supremo español en la STS 178/1996, de 1 de marzo, de cara a concretar en el Estado un deber de protección de los derechos procesales de los trabajadores en el curso de las investigaciones internas, de forma tal que el valor probatorio de la información que revelen no quede desvirtuado en un posterior proceso penal.

Es por ello que el valor probatorio penal de las entrevistas realizadas a trabajadores en las investigaciones internas debe venir revestido de algunos límites. A estos efectos, la noción de pruebas ilícitas a que se refiere el artículo 11 LOPJ ocupa aquí un papel destacado⁶⁹, siendo que la invalidez probatoria de las declaraciones del trabajador vendrá determinada por una serie de parámetros concretados por medio de la jurisprudencia del TEDH en los asuntos *Barbulescu II* y *López Ribalda II*, así como por el Tribunal Constitucional español en el caso *Falciani*: la colaboración en el interrogatorio o entrevista interna bajo amenaza de sanción disciplinaria; la intención de la persona jurídica de aportar sus declaraciones al proceso penal de cara a la atenuación o exención de su propia responsabilidad; la no información al trabajador entrevistado de este extremo⁷⁰; y la no salvaguarda de las garantías propias del proceso penal en el trascurso del interrogatorio.

En definitiva y como se propugna por el Tribunal Supremo español en la STS 311/2018, de 27 de junio, se trata de evitar que la privatización del proceso penal y la consiguiente configuración de la persona jurídica como “agente del Estado”, se convierta en una forma de instrucción en la cual las autoridades se sirvan de fuentes de prueba que no atiendan a las garantías y derechos de los investigados. La estimación de tales pruebas como ilícitas constituye una innegable garantía en este sentido, más aún cuando la inutilidad de las informaciones aportadas por la entidad al proceso penal conllevará que aquélla no se vea beneficiada de las atenuaciones o exenciones previstas por el legislador.

En cualquier caso, creemos que hubiese sido deseable una expresa previsión de estas consideraciones tanto en la Directiva 2019/1939 como en su norma de trasposición, en el sentido de que, junto con la obligación a las entidades de incorporar canales de denuncia y de acometimiento de

⁶⁹ RENEDO ARENAL, María Amparo. El elemento subjetivo de la prueba ilícita. En ROCA MARTÍNEZ, José María. *Procesos y prueba prohibida*. Madrid: Dykinson, 2022. p. 143 – 162, esp. p. 148 – 153; CARRILLO DEL TESO, A. La prueba ilícita aportada por particulares: ¿admisión o exclusión? Fundamentos y soluciones jurisprudenciales. *La Ley Penal*. Madrid, n.159, p. 1 – 24, 2022, p. 8 – 10.

⁷⁰ RODRÍGUEZ-GARCÍA, Nicolás. Las investigaciones internas corporativas. En ROCA MARTÍNEZ, José María. *Procesos y prueba prohibida*. Madrid: Dykinson, 2022. p. 191 – 226, esp. p. 216.

investigaciones internas, se garantizase en el desarrollo de estas últimas las garantías y derechos de los trabajadores, imponiendo como preceptivas medidas tales como la asistencia letrada o la debida información previa y demás contempladas por el propio legislador europeo en las Directivas que conforman el estatuto procesal del investigado⁷¹.

BIBLIOGRAFÍA

AGUILERA GORDILLO, Rafael. *Manual de compliance penal en España*. Cizur Menor: Aranzadi, 2022.

ARANGÜENA FANEGO, Coral. El derecho al silencio, a no declarar contra uno mismo y a no confesarse culpable. En GÓMEZ COLOMER, Juan Luis (dir.); MADRID BOQUÍN, Christa M. (coord.). *Tratado sobre compliance penal. Responsabilidad penal de las personas jurídicas y modelos de organización y gestión*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2019. p. 439 – 472.

AYALA GONZÁLEZ, Alejandro. Investigaciones internas: ¿zanahorias legislativas y palos jurisprudenciales? *InDret*, Barcelona, n. 2, p. 270 – 303, 2020. <https://doi.org/10.31009/InDret.2020.i2.08>

BACHMAIER WINTER, Lorena. *Whistleblowing europeo y compliance*: La Directiva EU de 2019 relativa a la protección de personas que reporten infracciones del Derecho de la Unión. *Diario la Ley* 18 de diciembre de 2019, n. 9539. Disponible en www.diariolaley.com a través de SMARTECA. Acceso en 8 feb. 2023.

BACIGALUPO SAGESE, Silvina. Compliance. *Eunomía. Revista en Cultura de la Legalidad*, Madrid, n. 21, p. 260-276, 2021. <https://doi.org/10.20318/eunomia.2021.6348>.

CASANOVAS YSLA, Alain. *Guía práctica de compliance según la Norma ISO 37301:2021*. Madrid: AENOR - Asociación Española de Normalización y Certificación, 2021.

⁷¹ Vid. sobre las mismas DE HOYOS SANCHO, Montserrat. Los efectos expansivos del derecho de la Unión Europea sobre las garantías en el proceso penal. En JIMÉNEZ CONDE, Fernando (dir.); FUENTES SORIANO, Olga; GONZÁLEZ CANO, Isabel, (coords.). *Adaptación del derecho procesal español a la normativa europea y su interpretación por los tribunales*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2018. p. 43-58.

CARRILLO DEL TESO, A. La prueba ilícita aportada por particulares: ¿admisión o exclusión? Fundamentos y soluciones jurisprudenciales. *La Ley Penal*. Madrid, n.159, p. 1 – 24, 2022.

COLOMER HERNÁNDEZ, Ignacio. Derechos fundamentales y valor probatorio en el proceso penal de las evidencias obtenidas en investigaciones internas en un sistema de compliance. En GÓMEZ COLOMER, Juan Luis (dir.); MADRID BOQUÍN, Christa M. (coord.). *Tratado sobre compliance penal*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2019. p. 610 – 652.

DE HOYOS SANCHO, Montserrat. Los efectos expansivos del derecho de la Unión Europea sobre las garantías en el proceso penal. En JIMÉNEZ CONDE, Fernando (dir.); FUENTES SORIANO, Olga; GONZÁLEZ CANO, Isabel, (coords.). *Adaptación del derecho procesal español a la normativa europea y su interpretación por los tribunales*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2018. p. 43-58.

DE LA CUESTA ARZAMENDI, José Luis; PÉREZ MACHÍO, Ana. La responsabilidad penal de las personas jurídicas en el marco europeo: las directrices comunitarias y su implementación por los Estados. En DE LA CUESTA ARZAMENDI, José Luis; PÉREZ MACHÍO, Ana; UGARTEMENDÍA ECEIZABARRENA, Juan Ignacio (dirs.). *Armonización penal en Europa*. Pamplona: Instituto Vasco de Administración Pública, 2013. p. 52 – 76.

DELGADO JIMÉNEZ, Antonio Felipe. El Caso Barbulescu y su Impacto en la Jurisprudencia Constitucional. *Revista Internacional Consinter de Direito*. Oporto, n. 7, p. 163 – 179, 2018. <https://doi.org/10.19135/revista.consinter.0007.10>

ECHEVERRIA BERECIARTUA, Eneko. *Las modalidades de responsabilidad penal de las personas jurídicas en el marco del proceso penal*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2021.

ESTEBAN ROS, Ignacio. Derecho laboral e investigaciones internas. En FORTUNY CENDRA, Miquel (dir.). *Las investigaciones internas en compliance penal. Factores clave para su eficacia*. Cizur Menor: Aranzadi, 2021. p. 201 – 235.

ESTRADA I CUADRAS, Albert. Confesión o finiquito: el papel del derecho a no autoincriminarse en las investigaciones internas. *InDret*. Barcelona, n. 4, pp. 226 – 272, 2020. 10.31009/InDret.2020.i4.06

ESTRADA CUADRAS, A.; TOMÁS VAQUÉS, C. Legado jurisprudencial del 2022 en materia de investigaciones internas. *La Ley Compliance Penal*. Madrid, n. 12, p. 1 – 11, 2023.

FORTUNY CENDRA, Miquel. Las investigaciones internas en el marco de un modelo de prevención de delitos. En FORTUNY CENDRA, Miquel (dir.). *Las investigaciones internas en compliance penal. Factores clave para su eficacia*. Cizur Menor: Aranzadi, 2021. p. 21 – 60.

GARCÍA MORENO, Beatriz. *Del whistleblower al alertador: la regulación europea de los canales de denuncia*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2020.

GARCÍA MORENO, Beatriz. Whistleblowing y canales institucionales de denuncia. En NIETO MARTÍN, Adán (dir.). *Manual de cumplimiento penal en la empresa*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2015. p. 205 – 230.

GASCÓN INCHAUSTI, Fernando. *Proceso penal y persona jurídica*. Madrid: Marcial Pons, 2012.

GOENA VIVES, Beatriz. Responsabilidad penal de las personas jurídicas y *nemo tenetur*: análisis desde el fundamento material de la sanción corporativa. *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología*. Granada, n. 23 – 22, p. 1 – 52, 2021.

GÓMEZ-JARA DÍEZ, Carlos. Fundamentos de la responsabilidad penal de las personas jurídicas. En BANACLOCHE PALAO, Julio; ZARZALEJOS NIETO, Jesús; GÓMEZ-JARA DÍEZ, Carlos. *Responsabilidad penal de las personas jurídicas. Aspectos sustantivos y procesales*. Madrid: La Ley Wolters Kluwer, 2011. p. 24 – 47.

JIMENO BULNES, Mar. Normas de la Unión Europea sobre responsabilidad (penal o administrativa) de las personas jurídicas y sobre compliance: Su adaptación en España. En GÓMEZ COLOMER, Juan Luis (dir.); MADRID BOQUÍN, Christa M. (coord.). *Tratado sobre compliance penal: responsabilidad penal de las personas jurídicas y modelos de organización y gestión*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2019. p. 939 – 974.

JULIÀ-PIJOAN, M. Un por qué a la observancia de las garantías procesales en las investigaciones internas. *Revista Vasca de Derecho Procesal y Arbitraje*. San Sebastián, n.3, p. 317 – 353, 2021.

LEÓN ALAPONT, José. Retos jurídicos en el marco de las investigaciones internas corporativas: a propósito de los *compliances*. *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología*. Granada, n. 22-4, p. 1 – 34, 2020.

MIGUEL BARRIO, Rodrigo. El juicio de proporcionalidad en la prueba de videgrabación oculta a las personas trabajadoras. Análisis de la situación ante la reciente jurisprudencia. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. Madrid, n. 461 – 462, pp. 99 – 141, 2021. <https://doi.org/10.51302/rtss.2021.2460>

NEIRA PENA, Ana María. La otra cara del compliance penal. La privatización de la investigación penal y los derechos de los trabajadores. En JIMÉNEZ CONDE, Fernando; BELLIDO PENADÉS, Rafael (dirs.); LLOPIS NADAL, Patricia; DE LUIS GARCÍA, Elena (coords.). *Justicia: ¿garantías versus eficiencia?*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2019. p. 857 – 868.

NEIRA PENA, Ana María. *La instrucción de los procesos penales frente a las personas jurídicas*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2017.

NEIRA PENA, Ana María. Programas de cumplimiento penal e investigaciones internas. Los derechos de los trabajadores en juego. En BUENO DE MATA, Federico (dir.); NEIRA PENA, Ana María; PÉREZ GAIPO, Julio (coords.). *Processulus. Estudios sobre derecho procesal*. Granada: Comares, 2015. p. 163 – 175.

NEIRA PENA, Ana María. Sherlock Holmes en el centro del trabajo. Las investigaciones internas empresariales. *Revista de derecho y proceso penal*. Madrid, n. 37, pp. 49 – 89, 2015.

NIETO MARTÍN, Adán. Investigaciones internas. En NIETO MARTÍN, Adán (dir.). *Manual de cumplimiento penal en la empresa*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2015. p. 231 – 270.

NIETO MARTIN, Adán. Investigaciones internas, *whistleblowing* y cooperación: la lucha por la información en el proceso penal. *Diario la Ley* 5 de julio de 2013, n. 8120. Disponible en www.diariolaley.com a través de SMARTECA. Acceso en 8 feb. 2023.

NIETO MARTÍN, Adán. Responsabilidad social, gobierno corporativo y autorregulación: sus influencias en el derecho penal de la empresa. *Política Criminal*. Talca, n. 5, pp. 1 – 18, 2008.

OLAIZOLA NOGALES, Inés. La protección de los denunciantes: algunas carencias de la Directiva (UE) 2019/1937. En OLAIZOLA NOGALES, Inés; SIERRA HERNÁIZ, Elisa; LÓPEZ LÓPEZ, Hugo (dirs.); MOLINA ÁLVAREZ, Inés; ALEMÁN ARÓSTEGUI, Lorena (coords.). *Análisis de la Directiva UE 2019/1937 Whistleblower desde las perspectivas penal, procesal, laboral y administrativo-financiera*. Cizur Menor: Aranzadi, 2021. p. 27 – 51.

POUCHAIN, Pedro. Autoincriminación “forzada” en las investigaciones internas. Prohibición probatoria según la imputación al Estado. *InDret*. Barcelona, n. 4, p. 80 – 111, 2022. <https://doi.org/10.31009/InDret.2022.i4.03>

RENEDO ARENAL, María Amparo. El elemento subjetivo de la prueba ilícita. En ROCA MARTÍNEZ, José María. *Procesos y prueba prohibida*. Madrid: Dykinson, 2022. p. 143 – 162.

RODRÍGUEZ-GARCÍA, Nicolás. Las investigaciones internas corporativas. En ROCA MARTÍNEZ, José María. *Procesos y prueba prohibida*. Madrid: Dykinson, 2022. p. 191 – 226.

SÁNCHEZ GIMENO, Sergio; ESTEVE CARRASCOSA, Alba; GAY QUINZÁ, Ignasi. Régimen jurídico internacional de la responsabilidad penal de las empresas. El estado de la cuestión en el Derecho de la Unión Europea y en los Estados Unidos de América. En GIMÉNEZ ZURIAGA, Isabel (dir.). *Manual práctico de compliance*. Cizur menor: Civitas, 2017. p. 67 – 93.

SOTO PATIÑO, Fernando. La investigación en la empresa, ilicitud de la prueba y uso de datos en el proceso penal. En GÓMEZ COLOMER, Ignacio (dir.); CATALINA BENAVENTE, María Ángeles; OUBIÑA BARBOLLA, Sabela (coords.). *Uso de la información y de los datos personales en los procesos: los cambios en la era digital*. Cizur Menor: Aranzadi, 2022. p. 349 – 374.

SUGGIN, Sarah Helene. Internal Corporate Investigations: Legal Ethics, Professionalism and the Employee Interview. *Columbia Business Law Review*. Washington, n. 3, p. 859 – 964, 2003.

TIEDEMANN, Klaus. Die ‘Bebußung’ von Unternehmen nach dem 2. Gesetz zur Bekämpfung der Wirtschaftskriminalität. *Neue Juristische Wochenschrift (NJW)*. Disponible en <https://beck-online.beck.de/Dokument?vpath=bibdata%2Fzeits%2Fnjw%2F1988%2Fcont%2Fnjw.1988.1169.1.htm&anchor=Y-300-Z-NJW-B-1988-S-1169-N-1> Acceso en 26 may. 2023.

URRUELA MORA, Asier. La introducción de la responsabilidad penal de las personas jurídicas en Derecho español en virtud de la LO 5/2010: perspectiva de *lege data*. *Estudios penales y criminológicos*. Santiago de Compostela, n. 32, p. 413-468, 2012.

WING, James D. Corporate internal investigations and the Fifth Amendment. *Business Law Today*, 18 de septiembre de 2014. Disponible en https://www.americanbar.org/groups/business_law/publications/blt/2014/09/03_wing/. Acceso en 11 feb. 2023.

ZUGALDÍA ESPINAR, José Miguel. *La responsabilidad criminal de las personas jurídicas, de los entes sin personalidad y de sus directivos. Análisis de los arts. 31 bis y 129 del Código Penal*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2013.

Authorship information

Ana María Vicario Pérez. Contratada Predoctoral FPU. Área de Derecho Procesal de la Universidad de Burgos (España). PhD candidate. amvperez@ubu.es

Additional information and author's declarations (scientific integrity)

Conflict of interest declaration: the author confirms that there are no conflicts of interest in conducting this research and writing this article.

Declaration of authorship: all and only researchers who comply with the authorship requirements of this article are listed as authors; all coauthors are fully responsible for this work in its entirety.

Declaration of originality: the author assured that the text here published has not been previously published in any other resource and that future republication will only take place with the express indication of the reference of this original publication; she also attests that there is no third party plagiarism or self-plagiarism.

Editorial process dates

(<https://revista.ibraspp.com.br/RBDPP/about>)

- Submission: 16/02/2023
- Desk review and plagiarism check: 10/03/2023
- Review 1: 19/04/2023
- Review 2: 27/04/2023
- Review 3: 28/04/2023
- Preliminary editorial decision: 24/05/2023
- Correction round return: 29/05/2023
- Final editorial decision: 16/06/2023

Editorial team

- Editor-in-chief: 1 (VGV)
- Associated-editor: 1 (AMNP)
- Reviewers: 3

HOW TO CITE (ABNT BRAZIL):

VICARIO PÉREZ. Ana María. La Directiva Whistleblowing: un paso más en la privatización del proceso penal. Especial referencia a las entrevistas en las investigaciones internas. *Revista Brasileira de Direito Processual Penal*, vol. 9, n. 2, p. 689-722, mai./ago. 2023. <https://doi.org/10.22197/rbdpp.v9i2.813>



License Creative Commons Attribution 4.0 International.