

Enero 2015

January 2015

CUMPLIMIENTO CORPORATIVO

CORPORATE COMPLIANCE

PROTECCIÓN A DELADORES O WHISTLEBLOWERS EN MÉXICO

PROTECTION TO WHISTLEBLOWERS IN MEXICO

Desde hace varias décadas, a nivel internacional se detectó la necesidad de otorgar una protección especial y específica para todos aquellos ciudadanos de los sectores público y privado que, de buena fe y con miras a la regularización del cumplimiento de la ley, acuden ante las autoridades para denunciar actos de corrupción al interior de sus organizaciones. A estas personas comúnmente se les ha dado el nombre de delatores o *whistleblowers*.

Many decades ago, the international community detected the need to provide a special and specific protection to all those citizens in the public and private sectors that, acting in good faith and hoping for the regularization of the law compliance, call on the authorities to denunciate corruption acts within their organizations. These people are commonly called informers or whistleblowers.

Al respecto existen instrumentos internacionales que contemplan este tema, como lo son la *Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción* y la *Convención Interamericana contra la Corrupción*, mismas que obligan a los Estados signatarios a establecer sistemas para proteger a los servidores públicos y particulares que reportan actos de corrupción.

In the same line, there are some international instruments that contemplate this issue, as the United Nations Convention against Corruption and the Inter-American Convention against Corruption. Such documents compel its signatory States to establish systems that protect the public officials and civilians who report corruption acts.

Por ejemplo, en los Estados Unidos de América este tema se ha incluido en diversos ordenamientos, entre los cuales se encuentran el Dodd-Frank Act, Lloyd-La Follette Act, Whistleblower Protection Act, Sarbanes-Oxley Act, etc. mismos que especifican medidas de protección para estas personas, como lo son:

For example, in the United States of America, this topic has been included in several regulations such as the Dodd-Frank Act, the Lloyd-La Follette Act, the Whistleblower Protection Act, the Sarbanes-Oxley Act, etc. These instruments specify protection measures for these people, including:

1. Protección a la identidad del delator
2. Aseguramiento de la estabilidad laboral
3. Penas y sanciones para aquellos que lleven a cabo actos de intimidación en contra de los delatores.

1. Protection of the identity of the whistleblower.
2. Assurance of the labor stability.
3. Penalties and sanctions for those who perform intimidation acts against the whistleblowers.

Ahora bien, en México el Código Penal Federal en el capítulo séptimo relativo al delito de intimidación, contempla penas y sanciones para aquellos servidores públicos que utilizando la violencia física o moral inhiban o intimiden a cualquier persona para evitar que ésta o un tercero denuncie o aporte información relativa a una conducta ilícita, las cuales pueden ser de naturaleza económica (30 a 300 veces el SMGDF), administrativa (destitución e

In that sense, the Federal Criminal Code in Mexico, that establishes the intimidation crime on its seventh chapter, includes penalties and sanctions for those public officials that, acting with physical or moral violence, inhibit or intimidate any person to stop him/her or a third party from denouncing or giving information related to an illicit conduct. Such penalties and sanctions may be economic (the amount that corresponds from

BOLETIN JURIDICO LIH

Para más información, contáctenos en las direcciones

carlos@lealislal.com.mx y zita@lealislal.com.mx

www.lealislal.com.mx

inhabilitación de 2 a 9 años para desempeñar otro cargo público) y/o privativas de libertad (2 a 9 años de prisión).

No obstante, en el marco jurídico mexicano vigente no se contemplan medidas de protección o disposiciones aplicables para aquellas personas pertenecientes al sector privado que realicen denuncias respecto a conductas ilícitas por parte de sus empleadores; únicamente existiendo disposiciones que de forma general protegen su identidad, como la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental.

Sin embargo, al haber sido México uno de los Estados que ratificó los instrumentos internacionales antes citados, y ante la clara necesidad y tendencia internacional para regular este tema, la creación de normatividad específica al respecto resulta inminente.

Por lo tanto, los miembros del sector privado deben prestar especial atención a no realizar acciones tendientes a penalizar o sancionar este tipo de conductas y, al contrario, fomentar la honestidad e integridad de sus empleados mediante la creación de políticas y programas encaminados a proteger su identidad y estabilidad laboral cuando exista una denuncia de por medio.

En Leal-Isla & Horváth, contamos con una práctica especializada en derecho financiero y corporativo y con amplia experiencia en asesoría a empresas nacionales e internacionales para el cumplimiento de las obligaciones en la materia, por lo que nos ponemos a sus órdenes para cualquier consulta que pudiera tener respecto a este tema.

La presente sección busca proporcionar información de actualidad pero no constituye opinión legal de parte de Leal Isla & Horváth, S.C. Si desea contratar asesoría sobre aspectos concretos puede enviar un correo a info@lealisola.com.mx.

30 to 300 times the minimum general wage in the Federal District), administrative (destitutions and disqualifications from 2 to 9 years to be in charge of a public position) and/or custodial sentences (from 2 to 9 years of prison).

Nevertheless, in the existing legal framework in Mexico, there are no protection measures or applicable dispositions to people from the private sector that denounce illicit conducts performed by their employers; there are only dispositions that, generally, protect their identity such as the Federal Law for Transparency and Access to Public Government Information.

Notwithstanding, since Mexico is one of the States that ratified the international instruments previously mentioned, and before the clear need and international tendency to regulate in this subject, the creation of specific laws in that sense is necessary.

Therefore, the members of the private sector must ensure that no actions that may be subject to penalization or sanction is performed and, on the contrary, they must promote the honesty and integrity of their employees through the creation of politics and programs directed to protect their identity and labor stability when there is an accusation within.

In Leal-Isla & Horváth, we have a specialized practice in financial and corporate law and extensive experience in advising national and international companies for the fulfillment of the obligations in these issues, so we remain at your service for any questions you may have regarding this issue.

The purpose of this section is to provide current information, but does not constitute a legal opinion or advice from Leal Isla & Horváth, S.C. If you wish to hire legal advice regarding concrete issues, please contact us at info@lealisola.com.mx

BOLETIN JURIDICO LIH

Para más información, contáctenos en las direcciones

carlos@lealisola.com.mx y zita@lealisola.com.mx

www.lealisola.com.mx