



LOS SISTEMAS DE DENUNCIAS INTERNAS EN LA EMPRESAS -WHISTLEBLOWING-

Los mecanismos de denuncias internas en las empresas o “whistleblowing”, consisten en la implantación de un sistema que permite la denuncia de comportamientos, acciones o hechos de los trabajadores, que pueden implicar violaciones tanto de las normas internas de las empresas como de la normativa que rige su actividad. Este mecanismo permite que todos los empleados de la empresa puedan ser denunciantes y denunciados.

El problema del chivato institucionalizado es que choca con la normativa sobre protección de datos, ya que la gracia de estas cosas es que el acusado no sepa nada hasta que se haya resuelto la investigación. Se produce por tanto una recogida y tratamiento de datos sin mediar consentimiento del afectado, que además complicaría las cosas si ejerciera su derecho de acceso.

La ausencia de consentimiento se justificaría en la medida en que dicho tratamiento fuera necesario para el desarrollo y mantenimiento de la relación contractual existente entre las partes, lo que habría que ver en cada caso. Hubiera sido deseable alguna referencia al Estatuto de los Trabajadores en tanto fundamento y límite a los derechos del empresario, en cualquier caso la AEPD entiende que un sistema genérico de este tipo, sin aclarar qué tipo de acciones, comportamientos o hechos se incluirían en estos casos y la normativa en la que se basarían, no es conforme con la LOPD. La empresa debería justificar este tipo de sistemas teniendo en cuenta los principios de finalidad y proporcionalidad.

Se deja claro que debe garantizarse la confidencialidad del denunciante, por lo que en caso de ejercitarse el derecho de acceso no se debería informar sobre la identidad de éste. Según la AEPD, el derecho del afectado está limitado a la información que corresponde a terceras personas, cuya revelación por la empresa supondría una cesión de datos no amparada por la LOPD. Ciertamente en algunos casos entiendo que la confidencialidad debe estar asegurada (pensemos casos de acoso laboral o sexual, por ejemplo), pero si el acceso implica conocer el origen de los datos, creo que para que este interés legítimo ceda frente al anonimato tiene que estar amparado en la ley.

A modo de resumen, para la Agencia Española, los controles adoptados por la empresa serán adecuados a la normativa de protección de datos siempre que se cumplan una serie de requisitos, que sistematizamos a continuación:

1. Que los empleados tengan pleno conocimiento de la existencia de los mecanismos de “whistleblowing”, debiendo quedar incorporada a la relación contractual la existencia de dichos procedimientos.
2. La finalidad que justifica el establecimiento de estos sistemas debe centrarse en la denuncia de conductas que pudieran afectar al mantenimiento o desarrollo de la relación contractual que vincula al denunciado y a la empresa.



3. Deben evitarse las denuncias anónimas, garantizándose así su exactitud e integridad.

4. Deben concretarse qué acciones deberán ser objeto de denuncia especificando las normas a las que las mismas se refieren, debiendo en todo caso, limitarse a aquellas que tengan una efectiva implicación en la relación laboral.

5. Se debe establecer un plazo máximo para la conservación de los datos relacionados con las denuncias, debiendo limitarse a la tramitación de las medidas de auditoría interna necesarias y, como máximo, a la tramitación de los procedimientos judiciales que se derivasen de la investigación realizada.

6. El responsable del fichero o su representante debe informar al denunciado de forma expresa, precisa e inequívoca, dentro de los 3 meses siguientes al momento del registro de la denuncia, del contenido del tratamiento, de la procedencia de los datos, así como de lo previsto en el artículo 5.1 de la LOPD.

7. El sistema creado deberá garantizar, en todo caso, el ejercicio de los derechos establecidos en la LOPD, tanto en cuanto a la información que debe facilitarse en los correspondientes contratos, como en cuanto a la información específica referida al tratamiento de los datos y el posible ejercicio por el afectado de sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición, cuando proceda.

8. Por otro lado, deben implantarse las medidas de seguridad (nivel básico, medio o alto) que correspondan al tipo de datos que se pudieran tratar en las denuncias.

Sin duda la implantación de estos sistemas de denuncias internas se van a ir generalizando poco a poco en las empresas españolas, no estando de más que el legislador se preocupe por este asunto y lo regule formalmente, con el fin de proteger a los empleados, ya no sólo frente a tratamientos ilegítimos de sus datos, sino frente a “denuncias” falsas, propiciadas por la dirección o por otros compañeros, que pudieran justificar despidos como consecuencia de vulneraciones de normas internas de la empresa.

A nuestro juicio, debería partirse del establecimiento de procedimientos que garanticen el tratamiento confidencial de las denuncias presentadas a través de los sistemas de “whistleblowing”, de forma que se evite la existencia de denuncias anónimas, garantizándose así la exactitud e integridad de la información contenida en dichos sistemas.

La garantía de la confidencialidad debería manifestarse a través del hecho de que la persona denunciada no pudiera acceder a los datos identificativos de la persona denunciante.

Sería imprescindible que se establezca un plazo máximo para la conservación de los datos relacionados con las denuncias, que debería limitarse a la tramitación de las medidas de auditoría interna que resultasen necesarias y, como máximo, a la tramitación de los procedimientos judiciales que se derivasen de la investigación realizada (como, por ejemplo, los que se deriven de las medidas disciplinarias adoptadas o de la exigencia de responsabilidad contractual a los auditores). Además, teniendo en cuenta que pueden tener cabida datos de todo tipo, las medidas de seguridad deben ser de nivel alto.