



Réquiem por un Denunciante Anónimo

"Las políticas, procedimientos y protocolos de investigación son esenciales para dar adecuada protección al denunciante, garantías de debido proceso al denunciado -lo que da para una columna completa- e imparcialidad en la investigación. Pero éstas herra

Por Rebeca Zamora Picciani

Fuente: Chile

No esperemos la Ley para proteger a los denunciantes quienes, de atreverse a denunciar y permanecer en la corporación, únicamente nos están demostrando lealtad con ésta.

En Chile, sigue en tramitación el proyecto de ley para establecer la figura del denunciante anónimo, vital en la lucha contra la corrupción, especialmente en el sector público. La ley funciona más lenta que nuestra realidad, por lo que el llamado es antepoernos y desde ya preocuparnos por esta importantísima materia. En Compliance no todo es ley: la ética nos impone un actuar riguroso en aquellas materias donde puedan existir vacíos y se requieran respuestas inmediatas a cuestiones prácticas. La integridad no se construye a partir de la ley; hay deberes éticos e imperativos categóricos que no pueden esperar.

Las políticas, procedimientos y protocolos de investigación son esenciales para dar adecuada protección al denunciante, garantías de debido proceso al denunciado -lo que da para una columna completa- e imparcialidad en la investigación. Pero éstas herramientas son el “desde”, lo que debe ser realmente valioso es cultivar y trabajar la sensibilidad para comprender la importancia de la protección adecuada y oportuna del denunciante.

¿Qué pasa si los hechos denunciados alcanzan a miembros de este directorio? La responsabilidad de desarticular el grupo criminal que podría estar operando al interior de la corporación recae sobre el resto de los directores, dueños, controladores o accionistas. En ese sentido, el sistema de compliance debe asegurar al Encargado de prevención que existirán los canales adecuados para denunciar en esos casos.

De existir un Comité de Ética a cargo de estos procesos, éste deberá ser diligente en la respuesta y recepción de evidencias a nuestro denunciante. En caso contrario, es el propio Directorio o alta administración el órgano llamado a supervisar y velar por el cumplimiento de los protocolos de investigación, ejerciendo dirección y supervisión adecuada.

e) Ignorancia y evitación: Si la corporación o asociación están secuestradas por la corrupción, podría ocurrir que los canales de denuncia, procedimientos de investigación, Comités de Ética, etc., lisa y llanamente dejen de funcionar para ignorar la denuncia y, peor aun, ignorar las represalias que pueda estar viviendo el denunciante. Las maniobras de agotamiento serán continuas en esta etapa.

¿Qué pasa si se acredita la falsedad de denuncias y animosidad dolosa? El sistema de sanciones debe proveer una solución en este caso que, por la gravedad, no puede ser otra que un despido disciplinario. Tampoco se debe inhibir a nuestro denunciante de iniciar acciones judiciales penales y/o civiles según correspondan en contra de quien efectuó la denuncia falsa si el alcance de esta tiene carácter de delito o maltrato laboral. Un empleador que no toma medidas adecuadas de resguardo en esos escenarios arriesga un recurso de protección o una demanda de tutela en sede laboral.

Si todo el sistema es corrupto, nuestro denunciante podría ser inoculado, por ejemplo, a través de la imposición de una medida cautelar (suspensión del cargo, cambio de cargo, eliminación de claves y permisos, vacaciones obligadas, etc.) que le quite las herramientas que hasta ahí le habían permitido develar la corrupción o inmoralidad, lo que sin duda estará orientado a atacar su capacidad de comunicación. Si el sistema de compliance y especialmente el investigador está atento y funcionan adecuadamente los protocolos, no deberán producirse las hipótesis antes descritas.

¿Cómo saber la verdadera finalidad detrás de estos actos? Hay que revisar algunos factores: i) la oportunidad (se denuncian hechos antiguos); ii) la identidad del denunciante (podría ser quien fue denunciado por nuestro denunciante, un secuaz o un miembro de la corporación instrumentalizado para ese efecto, alguien de su confianza o equipo); iii) el tipo de denuncia (atañe la misma o similar materia que ha denunciado, pero dirigido en su contra y de manera acomodaticia, hechos exagerados, inverosímiles); iv) La contradenuncia se devela no respetando su confidencialidad con los efectos antes descritos, etc. Asimismo, se debe indagar cuál es el fin último de esa denuncia: el empate, la afectación de la reputación del denunciante, su alejamiento de la compañía o asociación dado que se ha transformado en una molestia, su desgaste, su silencio, etc.

d) Contradenuncias: Una manera común de atacar y neutralizar a quien denuncia corrupción es contra denunciarlo y poner en tela de juicio su ética. Este emparejamiento de cancha en favor del corrupto que busca neutralizar a su denunciante podría generar temor e impunidad, y por ello es que el Oficial de Cumplimiento o encargado de prevención deberá considerar este factor en las contradenuncias.

c) Aislamiento, acoso y caracterización negativa: Es probable que este denunciante sea aislado de los equipos y tratado -como mínimo- de “sapo”, siendo caracterizado como problemático, mal compañero, competitivo, mal elemento, conflictivo, etc., u otros calificativos según el tipo de organización (en una asociación feminista, por ejemplo, cuestionarían su mal comprendida sororidad; en una institución militarizada, un traidor). No es poco común que los denunciados generen simpatía y acusen persecución. En no pocas ocasiones serán los denunciados quienes estarán detrás de estas prácticas y es ahí donde el Oficial de Cumplimiento en su rol de investigador debe estar atento al acoso y maltrato laboral que podría sufrir nuestro denunciante en ese espacio. En este escenario, no deben descartarse medidas cautelares que tengan por objeto su seguridad y cuidado, pues su testimonio será valioso a lo largo del proceso investigativo.

b) Develamiento de su identidad: Este es probablemente uno de los peores escenarios. Exponer su calidad de denunciante frente a compañeros o superiores, lo pone en la posición de ser blanco de ataques y represalias que buscarán restar su credibilidad, lograr su retracto o derechamente que dé un paso al costado que permita la impunidad. No son pocos los ejemplos de denunciantes que terminan abandonando las corporaciones, rendidos ante la constatación de que las cosas “no van a cambiar” y que existe tolerancia al actuar carente de integridad.

a) Canales de denuncia inadecuados: Podría ocurrir que la organización no cuente con canales de denuncias, o estos no garanticen el anonimato, caigan en desuso por falta de credibilidad o ignorancia en cuanto a su existencia. Esta es una falla grave en la etapa de implementación y seguimiento del Programa de Cumplimiento, pues disminuyen las posibilidades de detectar a tiempo conductas ilícitas, resguardar evidencia o hacer cesar la conducta ilícita, de modo de evitar un daño mayor a la organización.

En una organización, el denunciante anónimo va a enfrentar -con seguridad- una serie de problemas y consecuencias por efectuar una denuncia. A éstas se debe poner especial atención si queremos confirmar y evidenciar un sistema de compliance robusto en cuanto a este elemento del sistema y como parte de la investigación interna:

Recientemente hemos conocido casos en que la alta administración o inclusive dueños están involucrados en delitos que implican beneficios indebidos. ¿Quién se atrevería a denunciar al dueño o director en una asociación u organización? ¿Quién

se atrevería a investigarlo y dónde se debería entregar esa información? ¿Cómo proteger a quien se atreve a denunciar en estos casos? Estas interrogantes nos han llevado a valorar cada vez más la figura del “denunciante anónimo” y abogar por medidas de cuidado y protección acordes a su calidad.

La experiencia nacional y comparada revela varias premisas respecto a los canales de denuncias y algunas deberían preocuparnos: son mecanismos idóneos para detectar ilícitos, siempre que gocen de la confianza por parte de los empleados; estos canales pueden morir de manera automática (no respetando la confidencialidad) o de manera paulatina (haciendo caso omiso a las denuncias); son elementales para el desarrollo de la investigación interna y, más relevante para esta columna, muchas veces los denunciantes terminan siendo valientes soldados, inmolados y castigados por la compañía o asociación, los denunciados, testigos o terceros beneficiados de la ilicitud, en un intento por encubrir sus actos de corrupción.