



Privacidad en sistemas de denuncia o ‘whistleblowing’

La normativa permite la puesta en marcha de sistemas de denuncia en las organizaciones respetando una serie de principios básicos de protección de datos.

Los sistemas de denuncia o ‘whistleblowing’, en su término inglés, son un instrumento para poner de manifiesto la comisión de actos o conductas contrarios a la ley o al convenio colectivo dentro de las compañías o en la actuación de terceros que contraten con ellas. Estos sistemas suelen configurarse mediante la creación de buzones internos, generalmente online, a través de los cuales los trabajadores pueden comunicar este tipo de situaciones.

La normativa de protección de datos permite la puesta en marcha de estos sistemas siempre que se respeten una serie de principios básicos. La propia Agencia, dentro de los compromisos recogidos en su Marco de Actuación de Responsabilidad Social y lo dispuesto en su Código Ético, puso en marcha un canal de denuncia.

Si queremos poner en marcha un sistema de denuncias en nuestra empresa u organización deberemos prestar atención a los siguientes aspectos básicos relacionados con la privacidad:

Informar a los trabajadores

Es primordial que los trabajadores estén informados de la existencia del sistema de denuncias y del tratamiento de los datos que conlleva la formulación de una denuncia. Se puede comunicar directamente en el contrato de trabajo; individual o colectivamente al implementar o modificar el sistema, o mediante circulares informativas al personal y a sus representantes.

Respetar el principio de proporcionalidad y limitación de la finalidad

Las denuncias deberán hacer referencia únicamente a supuestos en que los hechos o actuaciones tengan una efectiva implicación en la relación entre la empresa y el denunciado y, del mismo modo, la información obtenida por esta vía no podrá usarse con una finalidad distinta a la prevista para la puesta en marcha del sistema.

Protección de los datos del denunciante

La ley permite los sistemas de denuncia anónima pero, en el caso de que esta no lo sea, la información del denunciante debe quedar a salvo y no facilitar su identificación al denunciado. Esto implica implementar medidas reforzadas de seguridad y confidencialidad de la información.

Limitación del acceso a la información

El acceso debe limitarse exclusivamente a quienes desarrollen las funciones de control interno y de cumplimiento o al encargado del tratamiento designado a tal efecto. Solo será lícito el acceso de otras personas o su comunicación a terceros, cuando resulte necesario para la adopción de medidas disciplinarias o la tramitación de los procedimientos judiciales que, en su caso, procedan.

Conservación y eliminación de los datos

Los datos deben conservarse solo el tiempo necesario para la investigación de los hechos, a no ser que de aquella se desprenda la adopción de determinadas medidas contra el denunciado, en cuyo supuesto sería posible conservar los datos por un plazo superior. En todo caso, los datos deben suprimirse transcurridos tres meses desde su introducción en el sistema de denuncias.

Derechos de protección de datos

Deberán garantizarse los derechos de acceso, rectificación, supresión y oposición del denunciado, sin que ello implique revelar la identidad del denunciante. El denunciado debería poder conocer en el menor tiempo posible el hecho que se le imputa a fin de poder defender debidamente sus intereses, por lo que esta información debe facilitársele tras un tiempo prudencial en que se lleve a cabo la investigación preliminar de los hechos.

Puedes ampliar la información sobre privacidad, sistemas de denuncia y otras cuestiones relacionadas con el entorno laboral en la guía 'La Protección de Datos en las Relaciones Laborales de la Agencia'.

Fuente: [aepd.es](https://www.aepd.es)

Link: <https://www.aepd.es/es/prensa-y-comunicacion/blog/privacidad-en-sistemas-de-denuncia-o-whistleblowing>