



El impacto del “whistleblowing” en la nueva sociedad del trabajo de los estados miembros de la UE

por José Luis Ruiz Santamaría

Los profundos cambios experimentados por la nueva sociedad del trabajo en la que se aprecia la introducción de nuevos modelos que se apartan cada vez más de las relaciones laborales tradicionales y ante la emergencia de nuevos riesgos laborales, cabría preguntarse ¿cómo deberíamos abordar los nuevos retos de la prevención de los riesgos laborales, cuyo fin primordial es proteger la salud y seguridad de los trabajadores?

Desde la perspectiva jurídica-laboral, la inquietud se centra en la percepción de una paulatina y progresiva pérdida generalizada de la función tuitiva del Derecho del Trabajo, que se acentúa aún más, si nos adentramos en el ámbito específico del sistema normativo de la prevención de los riesgos laborales.

En el espacio de la Unión Europea, una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad (2002-2006): “Como adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo”, elaborada por la Comisión de la Comunidades Europeas, apuntaba ciertas soluciones para adaptarse a los profundos cambios de la sociedad y del mundo del trabajo, estableciendo nuevas directrices en materia de salud y seguridad en el trabajo, cuyo objetivo fundamental, consistía en “mejorar la calidad del trabajo, uno de cuyos componentes esenciales es un entorno de trabajo sano y seguro”.

Otro rasgo novedoso a destacar que se desprende de la citada estrategia de la Unión Europea, “se basa en la consolidación de una cultura de prevención del riesgo, en la combinación de una variedad de instrumentos políticos -legislación, diálogo social, (...) localización de ejemplos de mejores prácticas, responsabilidad social de las empresas- (...) y en la constitución de asociaciones de cooperación entre todos los agentes pertinentes en el ámbito de la salud y la seguridad”.

Precisamente, “en la localización de ejemplos de mejores prácticas”, se encuadraría el estudio y análisis del sistema de información y/o denuncias de situaciones ilegales, denominado “*whistleblowing*”, que aunque nace y se consolida en los sistemas jurídicos angloamericanos, como Estados Unidos, Inglaterra y Australia, en los últimos tiempos se ha podido apreciar un aumento considerable de su progresiva incorporación a los sistemas jurídicos de otros países, como los europeos.

Este sistema, que opera tanto en el ámbito de la empresa privada como de la Administración Pública, otorga al trabajador-informante y/o denunciante, que se le conoce con el nombre de “*whistleblower*”, una protección y tutela que reconoce su derecho a informar y/o denunciar sobre

cualquier irregularidad o ilegalidad que detecte en el seno de su empresa, con especial atención a los casos en los que se ponga en peligro la salud y seguridad de los trabajadores u otras personas.

Podríamos definir el “whistleblowing”, como un sistema de información y/o denuncias de situaciones ilegales, que opera tanto en el ámbito de la empresa privada como de la Administración Pública, y que le otorga al trabajador-informante y/o denunciante, una protección y tutela que reconoce su derecho a informar y/o denunciar sobre cualquier irregularidad o ilegalidad que detecte en el seno de su empresa, con especial atención a los casos en los que se ponga en peligro la salud y seguridad de los trabajadores u otras personas.

En referencia al alcance y contenido del término anglosajón “whistleblower”, pese a la dificultad inicial de encontrar una traducción adecuada, por la connotación negativa que tiene en casi todos los idiomas la palabra “denunciante”, podríamos encontrar una aproximación al concepto jurídico-laboral del término como: “aquella persona a la que se le reconoce su derecho a informar y/o denunciar sobre cualquier irregularidad o ilegalidad que detecte en el seno de su empresa, con especial atención a los casos en los que se ponga en peligro la salud y seguridad de los trabajadores u otras personas”, del que se distingue hasta cuatro categorías diferentes: “informantes”, “denunciantes”, “alertadores” y “trabajadores agraviados”, según sea la relación entre los individuos y la organización responsable y/o afectada por las irregularidades internas o externas, en conexión con el tipo de interés público o privado.

El impacto que el “whistleblowing” está provocando en el ámbito jurídico-laboral de los estados miembros de la Unión Europea, nos permite establecer la existencia de tres grupos diferenciados: un primer grupo que se caracteriza por poseer un “sistema avanzado” o “muy avanzado”, en el que se puede apreciar el desarrollo y la consolidación de normas y procedimientos de protección del trabajador-informante y/o denunciante. Un segundo grupo, con un sistema menos avanzado, pero que podríamos calificar como “sistema parcialmente desarrollado”, en el que se observa la promulgación y desarrollo de nuevas normas reguladoras, e incluso la existencia de una clara orientación hacia la implementación en el futuro de un sistema de normas y de procedimientos de protección del trabajador-informante y/o denunciante y finalmente un tercer grupo, que presenta un sistema “muy limitado” o “inesistente”, en relación al desarrollo del “whistleblowing”, pero que en algunos casos se puede detectar la formación de una doctrina jurisprudencial incipiente y orientada hacia la protección del trabajador-informante y/o denunciante.

En el caso de España, se detecta por una parte, una carencia de regulación legal que reconozca y tutele al trabajador “whistleblower” frente a las posibles represalias que pudiera adoptar el empresario, y por otra, una práctica jurisprudencial de la que se deriva un conflicto jurídico entre el ejercicio de la libertad de expresión y de información del trabajador-informante y/o denunciante y el deber de fidelidad de este trabajador hacia su empresa.

Del conflicto jurídico que se produce, creemos que debe prevalecer el primero, ya que cumple con el fin primordial de proteger la salud, la integridad física y moral y la vida, que son bienes calificados “de interés para la comunidad en su conjunto”, tal como se establece en el artículo 15 de la Constitución española de 1978, o también, como se ha puesto de manifiesto por parte de la doctrina italiana, son considerados como “patrimonio biológico de la comunidad”.

En definitiva, el ejercicio de la libertad de expresión e información por parte del “whistleblower”, orientado hacia la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, debe prevalecer, pues en caso contrario, se podría obligar al trabajador, a ser cómplice de una situación fraudulenta e incluso delictiva, dejando sin protección y poniendo en peligro la integridad física de las personas en la empresa.

José Luis Ruiz Santamaría
Profesor PSI de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Málaga