

Denunciar irregularidades de otros empleados obliga a dar sus nombres

La justicia avala la sanción a un empleado que comunicó las infracciones pero se negó a colaborar con la investigación

Patricia Esteban

15 de noviembre de 2018

Los trabajadores tienen obligación de colaborar para investigar las irregularidades y malas prácticas denunciadas. En caso contrario, pueden ser sancionados por negarse a dar detalles e identificar a los responsables de las conductas reportadas.

Así lo establece una reciente sentencia del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Andalucía, que rechaza el recurso de un alto cargo de una farmacéutica sancionado por desobedecer la orden de aportar más datos sobre las conductas que había denunciado.

El trabajador envió un correo a la dirección legal y de recursos humanos para comunicarles ciertos incumplimientos presuntamente cometidos por otros miembros de la empresa. En su denuncia decía recibir en su correo informes “muy delicados” y documentos de las Administraciones sanitarias obtenidos de manera fraudulenta. Situación que, tal y como relataba, estaba repercutiendo negativamente en su salud mental, dada la preocupación que le generaba.

La dirección de la empresa le requirió para que diera más detalles de la información revelada a través del canal de comunicación de presuntos incumplimientos habilitado al efecto. La negativa del denunciante tuvo como consecuencia una sanción económica, que ahora el TSJ considera motivada y proporcionada. Su desobediencia, añade, pudo haber motivado, incluso, el despido.

Según señala el tribunal, el deber de fidelidad a la empresa no solo exige poner en conocimiento de los superiores presuntas irregularidades, sino también colaborar en la investigación para poder subsanarlas.

Los magistrados rechazan los motivos alegados por el trabajador, que trató de justificar su actuación en el respetuoso cumplimiento de la normativa de protección de datos y secreto de las comunicaciones. Aducía que, en vez de sancionarle, la empresa debió investigar.

Sin embargo, el tribunal subraya que, dada su posición y cargo en la empresa, así como su alto salario, el directivo debió ser “el primer valedor de su empleadora”. Por ello, su deslealtad y “contumaz” desobediencia justificó la sanción impuesta.