



Límites en las Investigaciones Internas del Canal Ético o de Denuncias

El **Tribunal Superior de Justicia de Catalunya** establece que una denuncia interna con indicios suficientes justifica por sí sola el inicio de una investigación, sin que sea necesario revelar la identidad del informante ni el contenido íntegro de la comunicación, siempre que las actuaciones sean proporcionadas y respeten la intimidad del trabajador.

Marco normativo y contexto

Las entidades que ocupan a más de 50 personas trabajadoras, así como aquellas sujetas a la normativa de prevención del blanqueo de capitales o que dispongan de un sistema de Compliance Penal, están obligadas a implantar un **Canal Ético o de Denuncias** a través del cual los trabajadores puedan comunicar irregularidades internas, casos de acoso o malas prácticas corporativas.

Sin embargo, la práctica diaria de estas investigaciones internas suscita importantes dudas: ¿qué justifica el inicio de una investigación? ¿Puede o debe revelarse la identidad del informante? ¿Hasta dónde puede llegar el registro de equipos informáticos corporativos?

La sentencia núm. 4104/2025, dictada por el TSJ de Catalunya el 15 de julio de 2025, aporta respuestas concretas a estas cuestiones y sienta un relevante precedente en materia de investigaciones internas derivadas de denuncias anónimas.

El pronunciamiento revoca la sentencia de instancia —que había declarado el despido improcedente— y concluye que la empresa actuó de forma ajustada a derecho, al respetar los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad que rigen este tipo de actuaciones.

Hechos del caso

La empresa recibió una denuncia interna a través de su Canal Ético que ponía de manifiesto presuntas irregularidades cometidas por una persona trabajadora. Ello dio lugar a la incoación de una investigación interna cuyo resultado sirvió de base para adoptar la decisión extintiva.

TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://www.escura.com/es/blog/>



Las circulares de **Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.

En primera instancia, el juzgado declaró el despido **improcedente** al considerar que: (i) no se acreditó debidamente la denuncia interna ni los indicios que justificaban el inicio de la investigación; y (ii) el análisis del ordenador corporativo del trabajador vulneraba su derecho a la intimidad, calificando la investigación de desmesurada.

DOCTRINA DEL TSJ

La existencia de una denuncia que presente indicios es suficiente para poder incoar una investigación, sin que sea en ningún caso necesario revelar la identidad de la persona informante ni el contenido íntegro de la denuncia

Doctrina establecida por el TSJ de Catalunya

Sobre la suficiencia de la denuncia

El tribunal revoca la sentencia de instancia y declara que la denuncia interna **justifica por sí sola el inicio de la investigación**. No es preciso que la empresa acredite previamente la veracidad de los hechos denunciados ni que desvele la identidad del informante o el contenido completo de la comunicación.

Esta doctrina garantiza la eficacia del Canal de Denuncias y la protección del informante, elementos nucleares de la Directiva (UE) 2019/1937 y su norma de transposición en España, la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas.

Sobre el registro del ordenador corporativo

El TSJ analiza el acceso al dispositivo informático del trabajador aplicando la denominada Doctrina Barbuлесcu II (TEDH, Gran Sala, 5 de septiembre de 2017), que exige superar un triple juicio de **idoneidad, necesidad y proporcionalidad**.

El tribunal concluye que, dado que el registro se limitó estrictamente al ámbito laboral, se respetó la ponderación de los intereses en juego, alcanzando el equilibrio entre el derecho a la vida privada del trabajador y los legítimos intereses empresariales.

Conclusiones clave

- Una denuncia interna con indicios suficientes justifica por sí sola el inicio de la investigación interna.
- No es necesario revelar la identidad del informante ni el contenido íntegro de la comunicación para que la investigación sea válida.
- El registro de medios informáticos corporativos debe limitarse al ámbito estrictamente laboral, superando el triple juicio de idoneidad, necesidad y proporcionalidad.
- La investigación debe ser proporcionada y nunca vulnerar la intimidad del trabajador.
- El cumplimiento de estos requisitos convierte en procedente el despido disciplinario derivado de la investigación.

Valoración y conclusión

Esta sentencia ofrece una guía práctica de gran utilidad para las empresas que gestionan Canales Éticos. Despeja la principal incertidumbre operativa —la necesidad o no de revelar la fuente— y refuerza que el anonimato del informante es un elemento estructural del sistema, no un obstáculo para investigar.

TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://www.escura.com/es/blog/>



Las circulares de **Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.

Al mismo tiempo, recuerda que las investigaciones tienen límites claros: deben ser proporcionales al fin perseguido, circunscribirse al ámbito laboral y respetar en todo momento los derechos fundamentales del investigado. Solo cuando se respetan estos contornos, los resultados de la investigación pueden sustentar válidamente una decisión disciplinaria, incluido el despido.

En definitiva, la sentencia del TSJ de Catalunya núm. 4104/2025 contribuye a **consolidar la seguridad jurídica** en el ejercicio de las investigaciones internas y a reforzar la cultura de cumplimiento normativo en las organizaciones.

