



ANTEPROYECTO DE LEY POR LA QUE SE MODIFICAN EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, APROBADO POR REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, DE 23 DE OCTUBRE Y LA LEY 36/2011 DE 10 DE OCTUBRE, REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL, EN MATERIA DE PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS QUE INFORMEN SOBRE INFRACCIONES NORMATIVAS Y DE LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

PREÁMBULO

I

La Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción transpuso al ordenamiento español la Directiva (UE) 2019/1937, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión. Posteriormente, el Real Decreto 1101/2024, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto de la Autoridad Independiente de Protección del Informante, puso las bases del pilar institucional garante de la protección de estas personas en España.

La armonización del marco jurídico en el ámbito territorial de la Unión Europea impone a cada Estado miembro la obligación de adaptar el contenido de todas sus normas internas, en orden a garantizar la protección efectiva de quienes comuniquen información sobre infracciones del derecho de la Unión. La Ley reguladora de la protección de las personas que informen diseñó un sistema de protección con un enfoque material más amplio y ampara también, como objeto de protección, la información sobre acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracciones penales o administrativas graves o muy graves. Por razones sistemáticas, es preciso adaptar los preceptos concordantes que regulan el ejercicio del poder disciplinario en la empresa y sus límites, contenidos en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2025, de 23 de octubre, y en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

La Ley reguladora de la protección de las personas que informen, afecta tanto a entidades del sector público como del sector privado. En el ámbito privado, deben crear y gestionar canales internos de denuncia todas aquellas empresas que empleen a cincuenta o más personas. En el ámbito del sector público, la anterior obligación afecta, sin excepciones, a la totalidad de las entidades que lo componen. Sin perjuicio de lo anterior, las limitaciones por volumen de empleo solo afectan a las obligaciones relacionadas con los canales internos de información, por lo que las personas informantes que trabajan en empresas privadas de menor tamaño, aunque solo podrán hacer uso de los canales externos de información o, en su caso, revelar públicamente estas informaciones, tendrán derecho a acceder en igualdad de condiciones al sistema de protección que despliega la Autoridad Independiente de Protección del Informante. Por consiguiente, el ámbito de aplicación de la presente norma ha de ser el delimitado por el artículo 1 de texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, sin exclusión de ningún tipo de empresa por su titularidad o tamaño.



La Ley reguladora de la protección de las personas que informen establece un enfoque de laboralidad extendida como ámbito subjetivo de su sistema de garantías. De esta manera, la protección alcanza a todas aquellas personas que mantienen vínculos profesionales o laborales con la empresa en cuyo seno se produce el presunto hecho antijurídico, pero también a aquellas otras que dejaron de mantener este vínculo (extrabajadores) e, incluso, a algunas otras que jamás lo llegaron a tener (familiares, voluntariado, participantes en procesos de selección). En otras palabras, la presente norma protege a las personas que participan en un proceso de selección de personal o mantienen una relación de trabajo con la empresa en cuyo ámbito tiene lugar el objeto de la información o con una empresa subcontratada por aquélla, que hayan informado de buena fe o colaborado en el proceso de información o, simplemente, sean cónyuges, parejas o familiares, por afinidad o consanguinidad, de estas.

El artículo 36 de la Ley reguladora de la protección de las personas que informen ya prohíbe los actos u omisiones contrarios a la ley, las amenazas y los tratos desfavorables en el contexto laboral que afecten a estas personas. Esta prohibición se concreta en un veto a la adopción de una serie de decisiones unilaterales de la empresa que relaciona a título enunciativo y que, a modo de cláusula de cierre, finaliza con la prohibición de toda discriminación, trato desfavorable o injusto. En este apartado, conviene tener presente la jurisprudencia que niega la posibilidad de calificar como nula la extinción sin causa de un contrato de trabajo, salvo que exista algún elemento específico que lo justifique. En sede teórica, aunque la persona informante no siempre materialice una acción de reclamación frente a la empresa, podría defenderse jurídicamente la asimilación de la actividad de informar a un acto de requerimiento contra la empresa ante la jurisdicción laboral; con ello, la persona informante sería objeto de protección en la esfera del derecho a la tutela judicial efectiva, reconocido por el artículo 24 de la Constitución Española.

Por razones de seguridad jurídica y de eficacia del marco normativo de protección de la persona informante, resulta necesario reforzar las garantías de indemnidad de la persona informante en el ámbito laboral, mediante la modificación de los preceptos correspondientes contenidos en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, pues el sistema quedaría enormemente debilitado si su respuesta se circunscribiera a garantizar la percepción de la indemnización prevista para el despido improcedente. En la misma lógica y con el mismo sentido, procede modificar el precepto concordante de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

II

La presente ley cuenta con dos artículos y tres disposiciones finales.

El artículo primero modifica los artículos 4.2, 14.2, 17.1, 53.4 y 55.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con el objetivo de incluir la prohibición de discriminación, directa o indirecta, para el empleo o, una vez iniciada la relación de trabajo, la nulidad del despido durante el periodo de prueba, la nulidad de las órdenes de discriminar y de las decisiones de la empresa que supongan un trato desfavorable o una represalia, la nulidad del despido por causas objetivas y la nulidad del despido por causas disciplinarias, cuando se produzcan con ocasión de una revelación o de la presentación de información o comunicación conforme a lo previsto en la Ley reguladora de la protección de las personas que informen.

El artículo segundo modifica el contenido del artículo 124.2 de la Ley, reguladora de la jurisdicción social, para permitir fundamentar la demanda contra un despido colectivo por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción o derivadas de fuerza mayor, cuando tenga por objeto represaliar a las personas



trabajadoras con ocasión de una revelación o presentación de información o comunicación conforme a lo previsto en la ley reguladora de la protección de las personas que informen.

Por último, las disposiciones finales primera, segunda y tercera contienen, respectivamente, el título competencial, la habilitación normativa y la entrada en vigor.

III

Esta ley cumple con los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia contenidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

La norma es necesaria y eficaz, pues persigue una razón de interés general consistente en asegurar la indemnidad de las personas trabajadoras por cuenta ajena que forman parte del sistema de protección de las personas informantes y que se concreta en la prohibición y, en su caso, la nulidad de todo tipo de represalias que puedan ser adoptadas en el ejercicio del poder de dirección empresarial. Por ello, se han identificado claramente los fines perseguidos y se ha concluido que una ley es el instrumento más adecuado para garantizarlos.

Además, es proporcional, pues regula los aspectos imprescindibles para atender la necesidad de garantizar la indemnidad de las personas informantes expuesta, tras constatarse que no existen otras medidas menos restrictivas de derechos o que impongan menos obligaciones a las personas destinatarias.

También se cumple el principio de seguridad jurídica, habida cuenta de que la ley se ejerce de manera coherente con el resto del ordenamiento jurídico, nacional y de la Unión Europea, para generar un marco normativo estable, predecible, integrado, claro y de certidumbre, que facilite su conocimiento y comprensión y, en consecuencia, la actuación y toma de decisiones de las personas y empresas.

La norma cumple con el principio de transparencia ya que, a través de todos los trámites descritos por los que se ha conducido su elaboración, se ha posibilitado el acceso sencillo, universal y actualizado a la normativa en vigor y los documentos propios de dicho proceso; se han definido claramente los objetivos y su justificación en la exposición de motivos; y se ha posibilitado que las potenciales personas destinatarias tengan una participación en la elaboración de las normas.

Además, la norma es coherente con el principio de eficiencia, dado que su aplicación no impone cargas administrativas innecesarias o accesorias, racionalizando, en su aplicación, la gestión de los recursos públicos.

Esta ley se aprueba al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1. 17.^a de la Constitución Española, que atribuyen al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral.



Artículo primero. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, queda modificado como sigue:

Uno. Se modifica la letra c) del artículo 4.2, que queda redactado como sigue:

“c) A no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral, ni con ocasión de una revelación o presentación de información o comunicación conforme a lo previsto en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción”

Dos. Se modifica el artículo 14.2, que queda redactado como sigue:

“2. Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

La resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere el artículo 48.4, o maternidad, salvo que concurran motivos no relacionados con el embarazo o maternidad. Será igualmente nula la resolución a instancia empresarial con ocasión de una revelación o presentación de información o comunicación conforme a lo previsto por el artículo 35 de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción salvo que concurran motivos no relacionados con estas actividades.”

Tres. Se modifica el artículo 17.1, que queda redactado como sigue:

“1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la empresa que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones de la empresa que supongan un trato desfavorable o una represalia de las personas trabajadoras como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de



igualdad de trato y no discriminación o con ocasión de una revelación o presentación de información o comunicación conforme a lo previsto por el artículo 35 de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.”

Cuatro. Se modifica el artículo 53.4, que queda redactado como sigue:

“4. Cuando la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) El de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), disfrute del permiso parental a que se refiere el artículo 48 bis, o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o cuando se notifique la decisión en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos períodos.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 3.b), 4, 5 y 6 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el artículo 34.8 o la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual, por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

c) El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

d) El de las personas trabajadoras con ocasión de una revelación o presentación de información o comunicación conforme a lo previsto por el artículo 35 de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia o con la revelación o presentación de información o comunicación señalados. Para considerarse procedente deberá acreditarse suficientemente que la causa objetiva que sustenta el despido requiere concretamente la extinción del contrato de la persona referida.

En el resto de los supuestos, la decisión extintiva se considerará procedente cuando se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva y se hubiesen cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1. En otro caso se considerará improcedente.

No obstante, la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no determinará la improcedencia del despido, sin perjuicio de la obligación del empresario de abonar los salarios



correspondientes a dicho periodo o al pago de la indemnización en la cuantía correcta, con independencia de los demás efectos que procedan.”

Cinco. Se modifica el artículo 55.5, que queda redactado como sigue:

“Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución Española o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas de la persona trabajadora.

Será también nulo el despido, en los siguientes supuestos:

a) El de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), disfrute del permiso parental a que se refiere el artículo 48 bis, o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o cuando se notifique la decisión en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos períodos.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 3.b), 4, 5 y 6 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el artículo 34.8 o la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual, por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

c) El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

d) El de las personas trabajadoras con ocasión de una revelación o presentación de información o comunicación conforme a lo previsto por el artículo 35 de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia o con la revelación o presentación de información o comunicación señalados.”

Artículo segundo. Modificación de la ley 36/2011 de 10 de octubre, ley reguladora de la jurisdicción social.

La Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social queda modificada como sigue:

Uno. Se modifica el artículo 124.2.d), que queda redactado como sigue:

“Que la decisión extintiva se haya efectuado vulnerando derechos fundamentales y libertades públicas o tuviera por objeto represaliar a las personas trabajadoras con ocasión de una revelación o presentación de



información o comunicación conforme a lo previsto por el artículo 35 de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.”

Disposición final primera. Títulos competenciales.

Esta ley se dicta al amparo del título competencial recogido en el artículo 149.1.7.^a de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en la materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas y 149.1.6^a de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación procesal, sin perjuicio de las necesarias especialidades que en este orden se deriven de las particularidades del derecho sustantivo de las Comunidades Autónomas .

Disposición final segunda. Habilitación normativa.

Se habilita al Gobierno para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo de esta ley.

Disposición final tercera. Entrada en vigor.

La presente ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».