

**LA GARANTÍA DE INDEMNIDAD A LA LUZ DE LA LEY 2/2023,
REGULADORA DE LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS QUE
INFORMEN SOBRE INFRACCIONES NORMATIVAS Y DE
LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN¹**

***THE GUARANTEE OF INDEMNITY IN THE LIGHT OF LAW
2/2023, REGULATORY OF THE PROTECTION OF PEOPLE WHO
REPORT REGULATORY VIOLATIONS AND THE FIGHT AGAINST
CORRUPTION***

JAIME PIQUERAS GARCÍA

*Personal Investigador en Formación (FPU) Derecho del Trabajo y Seguridad Social
Universitat de València*

<http://orcid.org/0000-0002-6762-346X>

Cómo citar este trabajo: Piqueras García, J. (2023). La garantía de indemnidad a la luz de la Ley 2/2023, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 13 (2), 1–36. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.8530>

RESUMEN

La Ley 2/2023 introduce una serie de protecciones y garantías para los trabajadores que informen sobre determinados incumplimientos del Derecho de la Unión. Aunque la norma en cuestión amplía los derechos de libertad de expresión e información, favoreciendo la detección de irregularidades, ha excluido de su ámbito

¹ Este artículo ha sido desarrollado en el marco de un contrato predoctoral para la Formación de Profesorado Universitario financiado por el Ministerio de Universidades. La publicación forma parte del Proyecto de Investigación CIGE/2022/141 titulado “*Tiempo de trabajo en el nuevo contexto del empleo: corresponsabilidad, desconexión digital y disponibilidad*”, subvencionado por la Conselleria de Innovación, Universidades, Ciencia y Sociedad Digital de la Generalitat Valenciana.

de aplicación a aquellas comunicaciones sobre incumplimientos que afecten a los trabajadores de forma individualizada. Esta situación evidencia vacíos de protección sobre las represalias que puedan producirse. En relación con las informaciones protegidas, la normativa plantea dudas respecto a la calificación de las represalias, siendo conveniente que opere la nulidad. Para informar sobre infracciones, la Ley 2/2023 introduce la posibilidad de recurrir a canales de información internos o externos, así como la posibilidad de realizar una revelación pública en determinados supuestos. Estas vías de información pueden ampliar los métodos por los que se active la garantía de indemnidad, como trataremos de exponer en este estudio, en base al análisis normativo y a la experiencia judicial existente hasta la fecha.

PALABRAS CLAVE: Garantía de indemnidad, informante, represalia, denuncia de irregularidades, Ley 2/2023.

ABSTRACT

Law 2/2023 introduces a series of protections and guarantees for workers who report certain breaches of Union Law. Although the regulation in question expands the rights of freedom of expression and information, favoring the detection of irregularities, it has excluded from its scope of application those communications about non-compliance that affect workers individually. This situation shows gaps in protection against retaliation that may occur. In relation to protected information, the regulations raise doubts regarding the classification of retaliation, making it convenient for nullity to operate. To report violations, Law 2/2023 introduces the possibility of resorting to internal or external information channels, as well as the possibility of making a public disclosure in certain cases. These channels of information can expand the methods by which the guarantee of indemnity is activated, as we will try to explain in this study, based on the regulatory analysis and the judicial experience existing to date.

KEYWORDS: Guarantee of indemnity, informant, reprisal, whistleblowing, Law 2/2023.

SUMARIO

I. Introducción

II. La protección de los informantes. Normativa comunitaria y estatal

1. La Directiva (UE) 2019/1937 relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión

2. *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*

2.1. *Ámbito de aplicación de la norma*

2.2. *Vías para informar sobre infracciones*

2.3. *Medidas de protección para informantes*

III. *La garantía de indemnidad*

1. *Concepto de la garantía de indemnidad*

2. *La activación de la garantía de indemnidad: actuaciones previas a la demanda*

2.1. *El acto de conciliación y la reclamación administrativa previa al proceso*

2.2. *La denuncia ante la ITSS*

2.3. *La reclamación interna a la empresa por el trabajador*

3. *La carga de la prueba: el desplazamiento del «onus probandi»*

4. *La nulidad de la decisión empresarial como consecuencia de la garantía de indemnidad*

IV. *Puntos débiles en la actual protección de informantes*

1. *Antecedentes sobre la protección de informantes: La STC 146/2019, de 25 de noviembre*

2. *La protección de los trabajadores informantes en conflictos interpersonales o no colectivos y la calificación de la sanción*

V. *Conclusiones*

Bibliografía

I. Introducción

Como es conocido, la relación laboral constituye un vínculo caracterizado por el intercambio entre salario y fuerza de trabajo, dónde la posición del empresario y del trabajador se presenta de manera descompensada. El Derecho del Trabajo tiene como intención regular este vínculo, tratando de aproximar el equilibrio de derechos y obligaciones entre estas partes². Con anterioridad a la existencia del ordenamiento laboral, las acciones que llevaban a cabo los trabajadores para reclamar y llevar a cabo cambios en sus condiciones de trabajo han sido históricamente represaliadas³, pero el

² MENDOZA NAVAS, N., “Derechos del trabajador en la relación de trabajo”, en SEMPERE NAVARRO, A. V., (dir.) *El contrato de trabajo. Régimen general del contrato de trabajo*, 2010, pág. 515.

³ CAMPS RUIZ, L. M. y RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M. (coords.) *Derecho del trabajo*, Tirant lo Blanch, 2016, pág. 5.

desarrollo de los derechos fundamentales ha posibilitado una serie de derechos básicos para todos los ciudadanos, muchos de ellos vinculados al ámbito del trabajo. Entre estos, se encuentra la posibilidad de llevar a cabo reclamaciones ante las entidades empleadoras como una de las libertades constitucionales reconocidas a los trabajadores.

En comparación con otras áreas del Derecho, podemos encontrar una tendencia superior hacia el incumplimiento de la legislación laboral. La transgresión de la normativa laboral se debe a varios factores. Entre ellos, debemos tener en cuenta que nuestro tejido empresarial está compuesto principalmente por empresas pequeñas y microempresas⁴, donde la normativa laboral se vulnera con mayor frecuencia y existe un menor control sindical sobre su cumplimiento⁵. Pero ¿ha quedado nuestro ordenamiento obsoleto frente a las prácticas irregulares que lleva a cabo parte de nuestro tejido empresarial? De poco sirve discutir en materia de relaciones laborales sobre si los cambios normativos evolucionan al alza o a la baja si resulta que no existen métodos eficaces de control y de protección de los derechos que tenemos reconocidos frente a las posibles sanciones empresariales. Para esto, contamos con la protección que conocemos como la *garantía de indemnidad*, concepto que se desprende de la Constitución Española (en adelante, CE) como un derecho fundamental y que supone el cierre jurisprudencial a los espacios en blanco de nuestra normativa en materia de represalias.

Resulta habitual encontrar trabajadores que no realizan acciones para cambiar su situación debido a las posibles sanciones de su empresa, bajo el pensamiento de que más vale mantener el empleo en unas condiciones irregulares que encontrarse en situación de desempleo. Por desconocimiento, por desconfianza de la vía legal o por tratar de evitar un conflicto mayor, entre otras posibilidades, muchas de estas irregularidades laborales no llegarán a sede judicial.

El estudio surge de la intención de colaborar en el desarrollo de la protección de los trabajadores que informen o reclamen sobre infracciones legales, contribuyendo al abanico de acciones con las que cuentan las personas que se ven obligadas a adherirse a las condiciones propuestas por el empresario⁶. Por supuesto, es imposible divulgar información sobre la materia sin analizar los hechos y las actuaciones de aquellos trabajadores que asumieron las posibles consecuencias y finalmente reclamaron las irregularidades laborales que les afectaban, siendo represaliados por sus respectivos

⁴ Los últimos datos disponibles, para el mes de junio, reflejan que las empresas de menos de 49 trabajadores suponen el 97,53% de las empresas registradas y emplean al 41,55% del total de trabajadores de nuestro país, según la Estadística de Empresas Inscritas en la Seguridad Social del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

⁵ CRUZ VILLALÓN, J., “Las relaciones laborales en la pequeña empresa. Una aproximación a sus especialidades normativas”, en FUENTES RODRIGUEZ, F. Y CRUZ VILLALÓN, J. (coords.), *Las relaciones laborales en la pequeña empresa*, Universidad de Cádiz, 2003, pág. 43

⁶ El contrato de trabajo supone, mayoritariamente, un contrato de adhesión y no de negociación, en ECHEVERRI SALAZAR, V. M., “Del contrato de libre discusión al contrato de adhesión”, *Opinión Jurídica*, Vol. 9, N.º. 17, 2010, pág. 138.

empresarios. De todo este abanico de posibles acciones y represalias extraemos el contenido jurisprudencial y doctrinal de este documento.

Reciente normativa puede afectar a la composición de la garantía de indemnidad en nuestro país, y es que, las instituciones europeas vienen detectando la relevancia que tienen los informantes -normalmente trabajadores- en la detección de infracciones legales llevadas a cabo por parte de empresas y autoridades. El impulso que llega desde Europa para brindar una protección adecuada a aquellas personas que informen se ha materializado en nuestro Estado a través de la transposición de la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión (conocida como Directiva “whistleblowing”), que ha dado lugar a la Ley 2/2023, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción. La Ley 2/2023 ofrece la posibilidad de transmitir información sobre incumplimientos a través de canales internos y externos para la comunicación de infracciones, así como a través de una revelación pública. Estos mecanismos de información pueden contener reclamaciones laborales, donde también puede entrar en juego la garantía de indemnidad. De hecho, determinados autores afirman que uno de los pilares principales de esta normativa consiste en regular la garantía de indemnidad de los informantes, para evitar que sufran represalias por sus actuaciones⁷.

La Directiva (UE) 2019/1937 fue impulsada debido a escándalos como los de Diesel Gate, Luxleaks, Panamá Papers, el caso Fipronil o Camdrid Analítica, donde se detectaron irregularidades por parte de las empresas, con graves repercusiones para el interés público de la Unión Europea, gracias a la colaboración de personas que han informado sobre infracciones en el contexto de su actividad laboral⁸. Otro de los motivos para homogeneizar la protección sobre informantes en ámbito europeo consiste en que la existencia de una normativa nacional con una protección insuficiente para los informantes puede afectar negativamente en la comisión de delitos transfronterizos, afectando a otros Estados miembros o a la Unión en su conjunto, además de al Estado de origen en el que se cometió la infracción⁹.

En ámbito nacional, la Ley 2/2023 proporciona un margen de protección amplio para los informantes, pero ha dejado fuera de protección a una gran parte de las reclamaciones que pueden producirse sobre infracciones de ámbito laboral. Aunque las vías de denuncia e información de la Ley 2/2023 contempla muchas de las infracciones vinculadas al

⁷ GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, JESÚS R., “La tutela “whistleblower”: principios generales de la Directiva 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión”, *Revista española de derecho del trabajo*, Nº. 230, 2020, pág. 18.

⁸ TAPIA HERMIDA, A. J., “Protección de los denunciantes («whistleblowers») de infracciones de la regulación de los servicios financieros en la Unión Europea. Análisis panorámico de la Directiva (UE) 2019/1937, *Revista de derecho del mercado de valores*, Nº. 25, 2019, pág. 2.

⁹ CAMPANÓN GALIANA, L., “Análisis de la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de octubre de 2019 (Whistleblowing), relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión”, *Carta tributaria*, 2019, pág. 2.

empleo, estas vías no están jurídicamente diseñadas para que los trabajadores denuncien los incumplimientos laborales de forma individual o particularizada en un grupo de trabajadores concreto. Pese a que el objetivo de la Ley 2/2023 no sea servir para las reclamaciones laborales individualizadas, es posible que encontremos informantes que planten este tipo de comunicaciones.

Nuestra normativa, principalmente, a través de la interpretación jurisprudencial, puede proporcionar protección a estas situaciones excluidas, para evitar que los trabajadores que informen sobre incumplimientos laborales no tengan protección frente a posibles represalias. Los vacíos que existen en la Ley 2/2023 frente a las sanciones injustificadas a consecuencia de denuncias o informaciones pueden cubrirse mediante la garantía de indemnidad. En este sentido, la Ley de 2/2023 no desarrolla en sí lo que conocemos como garantía de indemnidad, protección que existía con anterioridad a la norma, pero sí estructura una serie de vías por la que finalmente puede activarse dicha garantía. Las protecciones de la garantía de identidad también se aplican cuando el trabajador realiza una denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (en adelante, ITSS) o, en determinados supuestos, cuando reclama de forma interna en la empresa. Por estos motivos, las informaciones que tengan como objetivo realizar reclamaciones laborales por las vías reguladas para los informantes en la Ley 2/2023 también deberían de contar con esta protección, siendo consideradas como una reclamación que tienen por objetivo evitar el proceso o servir de acción previa al proceso legal, dependiendo del caso.

Para finalizar con la introducción, el objetivo del presente estudio consiste en analizar el régimen jurídico de la Ley 2/2023 para, una vez desarrollado, plantear puntos débiles de protección en los que puede entrar en funcionamiento el principio de la garantía de indemnidad. La cuestión por resolver entre la normativa de protección a informantes y la garantía de indemnidad reside en que no todas las comunicaciones de información de carácter laboral quedan protegidas bajo la Ley 2/2023. Se tratará de exponer y argumentar por qué motivos la garantía de indemnidad deberá desplegar sus efectos en aquellas comunicaciones no sujetas a la Ley 2/2023. Los aspectos expuestos en esta introducción serán detallados a lo largo del documento, comenzando por el régimen normativo vinculado a la protección sobre informantes en ámbito comunitario y nacional.

II. La protección de los informantes. Normativa comunitaria y estatal

La normativa en materia de protección de informantes ha quedado unificada a raíz de la Directiva (UE) 2019/1937. Con anterioridad a la obligación de trasladar el contenido de dicha Directiva, nuestra legislación ya contenía normas sobre la obligación de establecer canales de denuncia internos que afecta a determinados sectores, como pueden ser la Ley 15/2007 de 3 de julio de defensa de la competencia, la Ley 10/2010 de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo o la Ley 19/2013 de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a información pública y buen gobierno. Además, el art. 31.bis.5.4º del Código Penal obliga a los miembros de las compañías a

informar sobre posibles irregularidades al organismo que se encargue de vigilar el modelo de prevención de delitos, en el marco de las responsabilidades penales que pueden asumir las personas jurídicas. Si bien, esta normativa se presentaba dispersa y no ofrecía una protección completa, tal y como referencia la Directiva (UE) 2019/1937 en relación con los ordenamientos nacionales. Actualmente, toda la regulación para la protección sobre los informantes ha quedado integrada en la Ley 2/2023.

El mandato de la Directiva (UE) 2019/1937 debió de incorporarse a nuestra legislación con anterioridad al 17 de diciembre de 2021, a excepción de los canales de denuncia interna para determinadas empresas, que deberían constituirse con anterioridad al 17 de diciembre de 2023. El retraso a la hora de transponer la Directiva (UE) 2019/1937 ha supuesto una elaboración final a contrarreloj de la Ley 2/2023, siendo esta situación la que probablemente haya causado que el contenido de la normativa nacional sea muy similar al de la normativa comunitaria. Por este motivo, prestaremos mayor atención a la normativa nacional. A continuación, trataremos de hacer un breve análisis sobre la normativa de aplicación que afecta a la protección de informantes.

1. La Directiva (UE) 2019/1937 relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión

La Directiva (UE) 2019/1937 surgió con el objetivo de reforzar la aplicación del derecho y las políticas de la Unión Europea, estableciendo normas mínimas comunes para los Estados miembros proporcionen una protección a los informantes. El origen de esta medida proviene de la función esencial que tienen los denunciadores a la hora de detectar la transgresión del derecho europeo en detrimento del interés público, en cuestiones de carácter económico, fiscal y sobre corrupción, entre otros ámbitos.

La Directiva (UE) 2019/1937, que se refiere al informante como denunciante, parte de una definición de denunciante en su art. 5.2.7) como: *“una persona física que comunica o revela públicamente información sobre infracciones obtenidas en el contexto de sus actividades laborales”*, sin que necesariamente nos refiramos exclusivamente al trabajo por cuenta ajena. Esto se manifiesta en el ámbito de aplicación personal de la propia Directiva, que en su art. 4.1 incluye, además del trabajo asalariado del sector público y privado, otras figuras como el trabajo autónomo, las personas encargadas de la dirección de una empresa, así como voluntarios y estudiantes en prácticas, entre otros supuestos. Este listado de individuos suelen ser los primeros en tener conocimiento de la comisión de infracciones, además de que conseguir información por parte de estos puede ayudar a detectar con rapidez la infracción, hasta el punto de frenar la actuación del infractor con anterioridad a la comisión completa de la infracción¹⁰.

Con esta Directiva, el legislador europeo pretende ofrecer un marco uniforme y amplio a las normas mínimas que garanticen la protección de los informantes para la detección de infracciones desde el interior de una organización, ya sea privada o pública. La Directiva

¹⁰ CAMPANÓN GALIANA, L., “Análisis de la Directiva (UE) 2019/1937...”, ob. cit., pág. 2.

sustenta con datos empíricos que los informantes son la principal vía para desenmascarar delitos o infracciones en el seno de las organizaciones. Además, se justifica que la principal razón por la que los trabajadores o personas que en su contexto laboral tienen conocimiento de prácticas delictivas en su empresa no terminan de informar al respecto se debe a que no se sienten suficientemente protegidos contra posibles represalias por parte de su empleador como consecuencia de revelar determinada información. De esta forma, se pretende reforzar el ejercicio de libertad de expresión e información del *whistleblower* o informante para aumentar su actuación en el descubrimiento de irregularidades que tengan un impacto en el derecho, políticas o presupuesto de la Unión Europea.

Si observamos los antecedentes normativos en esta materia en Europa, Reino Unido cuenta con un sistema de denuncias internas para infracciones empresariales desde 2016, constituido con intención de normalizar y fomentar las denuncias sobre irregularidades financieras. Las reglas de este sistema requieren que haya un director no ejecutivo que supervise las denuncias, aunque también puede extenderse a otros trabajadores, además, los agentes externos a la empresa como clientes y contratistas también pueden realizar estas denuncias¹¹. Francia siguió esta tendencia, al aprobar en el mismo año la Ley sobre transparencia, la lucha contra la corrupción y la modernización de la vida económica (conocida como “Sapin II”) por la cual se estableció el marco legal para proteger a los informantes. La legislación francesa sobre protección de informantes es muy similar a la regulación de la Directiva (UE) 2019/1937, ya que fue impulsada a raíz de la recomendación que adoptó el Comité de Ministros del Consejo de Europa para proteger a los denunciantes en 2014¹².

Pese a esto, el impulso europeo por mejorar la protección de informantes a través de la Directiva (UE) 2019/1937 señala en sus considerandos que tanto la normativa comunitaria como la nacional no cubren todos los ámbitos ni proporcionan la calidad y seguridad jurídica necesaria para que los potenciales informantes se sientan protegidos y llevan a cabo denuncias o revelaciones de infracciones. La Directiva continúa exponiendo que la normativa de los Estados Miembros sobre protección de los informantes se presenta de forma fragmentada, insuficiente y dispar, causando escasez de denuncias y dificultando la prevención y la detección de infracciones e irregularidades del Derecho de la Unión, lo que puede causar graves perjuicios para el interés público¹³.

En esta labor de homogeneizar y proporcionar una protección suficiente, la Directiva (UE) 2019/1937 establece qué tipo de informaciones sobre infracciones deben quedar protegidas, señalando en el art. 2.1 sobre su ámbito de aplicación material las infracciones vinculadas a cuestiones de diversa índole vinculadas al interés general de la sociedad, los

¹¹ MEAGER, L., “How to comply with the UK’s new whistleblowers rules”, *International financial law review*, Vol. 35, 2016, pág. 1.

¹² CAILLEBA, P., “Le lanceur d’alerte: la chance du capitalisme?”, *Futuribles*, N° 432, 2019, pág. 19.

¹³ BACHMAIER WINTER, L., “Whistleblowing europeo y compliance: La Directiva EU de 2019 relativa a la protección de personas que reporten infracciones del Derecho de la Unión”, *Diario La Ley*, N° 9539, 2019.

intereses financieros de la Unión y el mercado interior, entre otras materias, de las cuales no se encuentra los incumplimientos de la normativa vinculada al empleo.

Resulta conveniente destacar que el art. 2.2 de dicha Directiva refleja que los Estados miembros tienen la facultad para ampliar las protecciones de los trabajadores frente a otros ámbitos de su derecho interno en el momento de llevar a cabo la transposición al ordenamiento nacional. Con anterioridad a la transposición, y en opinión de otros autores, cabía la posibilidad de incluir las reclamaciones relacionadas con el Derecho del Trabajo y los incumplimientos laborales¹⁴. Finalmente, las informaciones sobre las principales infracciones laborales han quedado protegidas, como veremos próximamente.

La Directiva continúa con un marco común sobre: a qué personas resultará de aplicación la protección de informantes, la creación de canales internos y externos de información, la posibilidad de realizar una revelación pública, cómo deben de realizarse las comunicaciones para que el informante cuente con protección, cuáles son esas medidas de protección y el régimen sancionatorio, entre otras materias. Muchas de estas cuestiones han sido transpuestas al ordenamiento nacional, siguiendo de forma equivalente la regulación de la Directiva (UE) 2019/1927, por lo que trataremos de continuar el análisis desde la normativa nacional.

2. 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 intención de la Ley 2/2023, reflejada en su art.1, consiste en otorgar una protección adecuada frente a las represalias que puedan sufrir las personas que informen sobre las acciones u omisiones de las infracciones del Derecho de la Unión Europea, así como fomentar y fortalecer la cultura de la información, como mecanismo para prevenir y detectar amenazas al interés público, en sincronía con la Directiva (UE) 2019/1937. Cabe destacar que la Ley 2/2023 no ha modificado el Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), lo que plantea diversas cuestiones en la protección de los informantes a efectos laborales, ya que un amplio número de ellos serán trabajadores. Para conocer el rango de protección de estos trabajadores informantes, necesitamos conocer el ámbito de aplicación de la Ley 2/2023 sobre quién puede considerarse como informante, qué infracciones quedarán protegidas, qué vías existen para llevar a cabo comunicaciones sobre infracciones, cómo deben realizarse para que estas comunicaciones cuenten con protección, así como cuáles son las medidas que finalmente protegerán a los informantes en cuestión.

¹⁴ BOGONI, M., “Garantía de indemnidad y tutela antidiscriminatoria. Una propuesta de estudio desde el derecho social europeo”. *Revista Galega de Dereito Social*, Nº 9, 2019, pág. 264; TODOLÍ SIGNES, A., “La garantía de indemnidad ante denuncias en la Inspección de Trabajo y Seguridad Social e internas en la empresa: análisis de un quiero y (a veces) no puedo en la doctrina judicial”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, Nº 449-450, 2020, pág. 113; ANDREIS, E., “Towards common minimum standards for whistleblower protection across the EU”, *European papers: a journal on law and integration*, Vol.4, Nº. 2, 2019, pág. 585.

2.1. Ámbito de aplicación de la norma

Comenzando por el ámbito personal de aplicación, el art. 3 de la Ley 2/2023 considera como informantes a los trabajadores del sector privado o público, cuando hayan obtenido información sobre infracciones en el ámbito laboral o profesional. La norma parte de un concepto amplio de *trabajador*, en el que se integra el trabajo por cuenta ajena del sector público y del sector privado, pero también a los autónomos, personas que participan en la propiedad de la empresa o en sus órganos de administración, y aquellos que trabajan bajo la supervisión y direcciones de contratistas, subcontratistas y proveedores, entre otras figuras próximas a la relación laboral, como: las relaciones de trabajo extinguidas, voluntarios, becarios, trabajadores en periodos de formación o personas en fases previas a la contratación. La protección frente a informantes también se aplica respecto a los representantes legales de los trabajadores que ejerzan funciones de asesoramiento y apoyo al informante, así como a terceros implicados en el proceso que puedan sufrir represalias, como los compañeros de trabajo o familiares.

A diferencia de la normativa europea, que habla en términos de *denuncia* y *denunciante*, la Ley 2/2023 utiliza el término *informante* como aquellas personas que pueden llevar a cabo comunicaciones o transmitir información. Puede que el legislador nacional este tratando de escapar de la connotación negativa que tiene en nuestro país el término *denunciante*¹⁵.

El art. 2 sobre el ámbito material de aplicación de la Ley 2/2023 indica que comunicaciones sobre acciones u omisiones podrán constituir infracciones del Derecho de la Unión Europea y, por tanto, serán susceptibles de contar con la protección de esta ley.

En primer lugar, el art. 2.1.a).1º de la Ley 2/2023 hace referencia a las acciones u omisiones que se encuentren en el ámbito de aplicación señalados en el art. 2.1.a) y en el anexo de la Directiva (UE) 2019/1937. El ámbito de aplicación de la Directiva (UE) 2019/1937 deja poco margen para las reclamaciones en materia laboral, aplicándose en infracciones sobre: i) contratación pública ii) servicios, productos y mercados financieros, y prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo iii) seguridad de los productos y conformidad iv) seguridad del transporte v) protección del medio ambiente vi) protección frente a las radiaciones y seguridad nuclear vii) seguridad de los alimentos y los piensos, sanidad animal y bienestar de los animales viii) salud pública ix) protección de los consumidores y x) protección de la privacidad y de los datos personales, y seguridad de las redes y los sistemas de información.

Los arts. 2.1.a).2º y 2.1.a).3) de la Ley 2/2023 siguen reproduciendo los contenidos de los arts. 2.1.b) y 2.1.c) de la Directiva (UE) 2019/1937 sobre aquellos actos que afecten a los

¹⁵ En el terreno del lenguaje coloquial, sinónimo de “soplón”, “chivato”, “traidor” o “delator” y tampoco valorado positivamente desde el ámbito jurídico, como se refleja en CRIADO ENGUIX, J., “Retos en la transposición de la Directiva whistleblowing”, *Revista General de Derecho Europeo*, Nº. 57, 2022, pág. 397.

intereses financieros de la Unión Europea; en base al art. 325 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) para el establecimiento o garantía de funcionamiento del mercado interior que implique un espacio sin fronteras interiores, en el que la libre circulación de mercancías, personas, servicios y capitales; y sobre infracciones que afecten al cumplimiento de la legislación sobre el impuesto de sociedades.

En las posibilidades de ampliar el ámbito de aplicación de las informaciones sobre infracciones que dan lugar a protección del art. 2.2 Directiva (UE) 2019/2017, el legislador nacional ha decidido realizar esta ampliación en el art. 2.1.b) de la Ley 2/2023 sobre las acciones u omisiones que puedan constituir infracciones penales o administrativas graves o muy graves, entre las que se incluyen expresamente aquellas que supongan un quebranto económico para la Seguridad Social. En el ámbito social, esta será la principal forma por la que los informantes van a poder comunicar incumplimientos laborales por las diferentes vías que plantea la normativa. Aunque no se prevea el incumplimiento de la normativa laboral de forma directa como constituyente de infracciones, al contemplarse las infracciones administrativas, podrán comunicarse aquellas que se encuentren tipificadas en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (en adelante, LISOS). Como es sabido, esta norma viene a graduar las infracciones laborales que pueden derivar del incumplimiento del ET, así como de otras normas relevantes para las relaciones laborales. Eso sí, sólo podrán ser objeto de protección aquellas que sean consideradas como graves o muy graves. Tampoco podemos olvidar aquellos actos de ámbito laboral que generen responsabilidad penal, sobre las que también se podrá informar con protección.

2.2. Vías para informar sobre infracciones

Para que el informante quede protegido, la Ley 2/2023 establece una serie de vías y mecanismos mediante los cuales puede llevar a cabo la revelación de informaciones sobre infracciones: el canal interno, el canal externo y/o a través de una revelación pública.

En primer lugar, la Ley 2/2023 diferencia el sistema interno de información del sector privado y del sector público. En el ámbito privado, según el art. 10 Ley 2/2023, quedan obligados a constituir un sistema interno de información:

- a) Las personas físicas o jurídicas del sector privado que tengan contratado a 50 o más trabajadores.
- b) Personas jurídicas del sector privado que entre en el ámbito de aplicación de los actos de la UE en materia de servicios, productos y mercados financieros, prevención del blanqueo de capitales o de la financiación del terrorismo, la seguridad del transporte y protección del medio ambiente. Estas entidades dispondrán de un sistema interno que se regulará por su normativa específica con

independencia del número de trabajadores que cuenten. La Ley 2/2023 se aplicará en aquello que no quede regulado en la normativa específica para estos casos.

- c) Los partidos políticos, los sindicatos, las organizaciones empresariales y las fundaciones creadas por unos y otros, siempre que reciban o gestionen fondos públicos.

Por último, el precepto posibilita que las personas jurídicas que no estén obligadas a constituir sistemas internos de información puedan establecerlos de forma voluntaria, siempre que cumplan con los requisitos de la Ley 2/2023.

En el ámbito del sector público, los obligados a constituir un sistema de información interno se simplifican, ya que todas las entidades que componen el sector público quedan obligadas a constituir un sistema interno de información, en base a la regulación del art. 13 de la Ley 2/2023, con inclusión expresa de entidades de la Administración pública (general, autonómica y local), organismos y entidades públicas vinculadas o dependientes de alguna Administración pública, las universidades públicas, los órganos constitucionales, entre otros obligados.

Además, los organismos públicos que cuenten con funciones de comprobación o investigación en los incumplimientos de la Ley 2/2023 -es decir, las entidades que gestionen el canal externo de informaciones- deberán distinguir entre un canal interno, para los propios incumplimientos del organismo o su personal, y el canal externo, con el fin de recibir comunicaciones sobre incumplimientos de terceros.

En segundo lugar, además de informar por el canal interno, la Ley 2/2023 posibilita a cualquier persona en su art.16 a informar a la Autoridad Independiente de Protección al Informante (A.A.I. por su acrónimo) o ante las autoridades u órganos correspondientes, ya sea directamente o habiendo informado de forma previa a través del canal interno.

Por último y, en tercer lugar, encontramos la posibilidad de realizar una revelación pública. Este acto consiste en transmitir información de forma pública. Según el art. 28 Ley 2/2023, para que los informantes cuenten con protección en estos supuestos de información deben de haber realizado comunicaciones por los canales internos y externos, o directamente por canales externos, sin que se hayan tomado medidas apropiadas en el plazo legalmente establecido, o bien, cuando se tengan motivos razonables para pensar que la infracción puede constituir un peligro inminente para el interés público o existe un riesgo de daños irreversibles, o por también, cuando en el caso del canal externo, exista riesgo de represalias o pocas posibilidades de que la información se trate de forma efectiva debido a las circunstancias del caso, como la ocultación, la destrucción de pruebas, la connivencia de la autoridad con el autor de la infracción, o la implicación de la autoridad en la comisión de la infracción.

El precepto termina especificando que cuando el informante haya revelado información directamente a la prensa, no resultará de aplicación los condicionantes anteriores sobre

informar previamente por canales internos y/o externos, ya que esta acción podrá quedar protegida en virtud de los derechos constitucionales a la libertad de expresión y a transmitir información veraz.

2.3. Medidas de protección para informantes

Una vez visto sobre qué cuestiones laborales pueden reclamar los trabajadores y por qué vías deben hacerlo, existen una serie de requisitos adicionales para contar con la protección que ofrece la Ley 2/2023, reflejados en su art. 35. Para esto, los trabajadores deben de tener motivos razonables para pensar que la información que transmiten es veraz en el momento de su comunicación o revelación, aunque no se aporten pruebas concluyentes y siempre que la información se comunique de conformidad a los requerimientos de la propia norma.

Por otra parte, se establecen una serie de situaciones que excluyen la protección de los trabajadores informantes.

1. Aquellas informaciones que no hayan sido admitidas por algún canal interno o por las causas previstas en el art. 18.2.a) de la Ley 2/2023, entre las que se encuentran:
 - a. Cuando los hechos transmitidos carezcan de toda verosimilitud.
 - b. Cuando los hechos transmitidos no constituyan una infracción del ámbito de aplicación de la norma.
 - c. Cuando la comunicación carece de fundamento o existan indicios de haberse obtenido mediante la comisión de un delito, a juicio de la Autoridad Independiente de Protección del Informante.
 - d. Cuando la comunicación no contenga información nueva y significativa sobre infracciones comunicadas anteriormente.
2. Aquellas informaciones que estén vinculadas a reclamaciones sobre conflictos interpersonales o que afecten únicamente al informante y a los trabajadores a los que se refiera la comunicación o revelación.
3. Aquellas informaciones que estén completamente disponibles para el público o constituyan simples rumores.
4. Aquellas informaciones que se refieren a acciones u omisiones no comprendidas en el art. 2 de la Ley 2/2023, es decir, infracciones que no se encuentren entre las materias del ámbito material de aplicación de la norma vistos anteriormente.

Poniendo atención a la imposibilidad de quedar protegido como informante en los procesos de reclamación sobre conflictos interpersonales o que afecten únicamente al informante o a los trabajadores concretos sobre los que verse la transmisión de información, se plantean diversas cuestiones. Aunque vimos que el ámbito de aplicación

de la Ley 2/2023 sí permite que puedan plantearse incumplimientos laborales mediante las infracciones graves y muy graves de la LISOS, los trabajadores no pueden realizar comunicaciones sobre los incumplimientos que afecten de forma individual o a grupos concretos de trabajadores. En cambio, sí que podrán denunciarse incumplimientos laborales en base a la Ley 2/2023, aun cuando el afectado sea informante, cuando el incumplimiento afecte de forma colectiva o generalizada al resto de trabajadores.

Encontramos que en el art. 36 de la Ley 2/2023 se sitúan las medidas de protección con las que cuentan los informantes que sí que se encuentren en el ámbito de aplicación de la norma, consistentes en prohibir las represalias, las amenazas de represalias y las tentativas de represalias sobre los informantes. Se entenderá por represalia los actos u omisiones prohibidas por la ley, que, de forma directa o indirecta, supongan un trato desfavorable que cause al trabajador que lo sufra una desventaja en comparación a otro trabajador en el contexto laboral, debido a su condición de informante. La norma continúa con un listado abierto de acciones que se considerarán como represalia:

- a) Suspensión del contrato de trabajo, despido o extinción de la relación laboral o estatutaria, incluyendo la no renovación o la terminación anticipada de un contrato de trabajo temporal una vez superado el período de prueba, o terminación anticipada o anulación de contratos de bienes o servicios, imposición de cualquier medida disciplinaria, degradación o denegación de ascensos y cualquier otra modificación sustancial de las condiciones de trabajo y la no conversión de un contrato de trabajo temporal en uno indefinido, en caso de que el trabajador tuviera expectativas legítimas de que se le ofrecería un trabajo indefinido; salvo que estas medidas se llevaran a cabo dentro del ejercicio regular del poder de dirección al amparo de la legislación laboral o reguladora del estatuto del empleado público correspondiente, por circunstancias, hechos o infracciones acreditadas, y ajenas a la presentación de la comunicación.
- b) Daños, incluidos los de carácter reputacional, o pérdidas económicas, coacciones, intimidaciones, acoso u ostracismo.
- c) Evaluación o referencias negativas respecto al desempeño laboral o profesional.
- d) Inclusión en listas negras o difusión de información en un determinado ámbito sectorial, que dificulten o impidan el acceso al empleo o la contratación de obras o servicios.
- e) Denegación o anulación de una licencia o permiso.
- f) Denegación de formación.
- g) Discriminación, o trato desfavorable o injusto.

La norma presenta dudas respecto al tiempo durante el cual el informante contará con protección frente a las acciones anteriores. De esta forma, el art. 36.4 de la Ley 2/2023

establece que, transcurrido dos años desde la transmisión de información, el informante que vea lesionados sus derechos podrá solicitar protección a la autoridad competente, que de forma excepcional y bajo justificación, podrá ampliar el periodo de protección. Previamente, la norma no establece en su articulado la duración que tendrán estas garantías frente a las acciones del empleador, lo que puede deberse a un error de carácter técnico¹⁶. En mi opinión, de este precepto podemos extraer que, si la protección puede ampliarse de forma excepcional después de que se produzcan dos años desde la comunicación o revelación, es porque el plazo estricto de protección que brinda la Ley 2/2023 es de dos años. Si bien, el preámbulo N° III de la norma muestra una intención clara, cuando se refiere a que la protección principal consiste en “*la contundente declaración de prohibir y declarar nulas aquellas conductas que puedan calificarse de represalias y se adopten dentro de los dos años siguientes a ultimar las investigaciones*”, por lo que cabría la interpretación en este sentido. De hecho, otros estudios sobre la Ley 2/2023 parten de que la protección en cuestión se extiende un por periodo de dos años¹⁷.

Tras observar las protecciones frente a las represalias sobre los trabajadores informantes, cabe plantearse qué tipo de calificación jurídica obtendrán estas situaciones de vulneración por parte de las empresas y entidades. Aunque la Ley 2/2023 estipula que los actos administrativos que constituyan una represalia serán radicalmente nulos, no se pronuncia sobre la calificación de las sanciones empresariales hacia los informantes, por lo que puede que se consideren como improcedentes. De nuevo, el preámbulo N° III, en el que se expuso que las represalias se declararán nulas, condiciona la interpretación normativa, aunque puede que se refiera exclusivamente a los actos administrativos. Podríamos sostener que la nulidad en los supuestos de represalia en base a la regulación del art. 6.3 del Código Civil, donde se establece que son nulos de pleno derecho los actos contrarios a las normas imperativas y a las prohibitivas, como ocurre en este supuesto, además de que la represalia por estos motivos vulnera el derecho a la libertad de expresión del denunciante, entre otros posibles derechos¹⁸. La norma continúa en su art. 38.4 estableciendo como garantía para los informantes que en el marco de un procedimiento jurisdiccional se produzca la inversión de la carga de la prueba, una vez el trabajador haya aportado indicios suficientes de que la sanción se produjo como consecuencia de la transmisión de información, siendo la empresa quien deberá probar que actuó debidamente, en tal caso. La inversión de la carga de la prueba se lleva a cabo en los procesos que vulneran derechos fundamentales de los trabajadores, donde de verificarse la vulneración, se calificará como nula la acción empresarial. Este aspecto procesal también contribuye en que pensemos que las sanciones como método de represalia a los trabajadores informantes conllevarán la nulidad, lo que sería deseable para la protección

¹⁶ FOLGOSO OLMO, A., “Una mirada panorámica a los aspectos laborales de la nueva Ley reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de la lucha contra la corrupción”, *Revista de Derecho Laboral vLex*, N°. 8, 2023, pág.50.

¹⁷ DE LA PUEBLA PINILLA, A., “Ley 2/2023, de protección de los informantes. Problemas aplicativos desde una perspectiva laboral”, *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Vol. 4, N°. Extra 0, 2023, pág. 47. Disponible en: <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/LABOS/article/view/7929>

¹⁸ DE LA PUEBLA PINILLA, A., “Ley 2/2023, de protección...”, ob. cit., pág. 46.

de los informantes. Opiniones anteriores exponen la necesidad de realizar una actuación normativa urgente que aclare la consecuencia de la acción empresarial a raíz de la actuación del informante¹⁹.

Para terminar este apartado, debemos de tener en cuenta que el elevado nivel de incumplimientos laborales en nuestro país puede que dé lugar a la comunicación de irregularidades por las vías que facilita la Ley 2/2023. La intención de la norma no es proteger a los trabajadores en sus reclamaciones laborales particulares, pero de producirse, debemos de plantear con qué protección cuentan los trabajadores que informen sobre estas cuestiones. A continuación, comenzamos el análisis sobre la garantía de indemnidad, que puede colaborar en proteger dichas situaciones.

III. La garantía de indemnidad

La posibilidad de reclamar incumplimientos laborales y contar con protección frente a las represalias se plasma en el principio de la garantía de indemnidad que, a su vez, emana del derecho a la tutela judicial efectiva, derecho al que prestaremos atención para poder introducir mejor el régimen de protecciones con el que cuentan los trabajadores. El derecho a la tutela judicial efectiva se recoge en el Título I de la CE, por lo que nos encontramos ante un derecho fundamental, concretamente en el artículo 24.1 que sostiene que: *“todas las personas tienen derecho a obtener la tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, sin que, en ningún caso, pueda producirse indefensión”*. Dicho de otra forma, el precepto constitucional regula el derecho a que los ciudadanos acudan a los órganos jurisdiccionales para obtener una respuesta que solucione el conflicto que plantean²⁰. El derecho a la tutela judicial efectiva constituye uno de nuestros derechos fundamentales más relevantes y amplios, y debido a su carácter inespecífico, ha sido misión de la doctrina del TC perfilar su alcance, manteniendo este derecho gracias a tres aspectos: el acceso a los tribunales, la prohibición de la indefensión y la efectividad de las sentencias, además de los derechos de un proceso garantistas recogidos en el artículo 24.2 CE²¹.

El llamado derecho constitucional de acceso a los tribunales reconoce a los ciudadanos el derecho a obtener la tutela judicial efectiva de jueces y tribunales en el ejercicio de sus legítimos derechos e intereses, constituyéndose el derecho a acceder a los órganos jurisdiccionales para defenderlos²². Aplicado al ámbito de las relaciones laborales, consiste en el derecho que tienen los trabajadores para litigar con su empleador. El tema

¹⁹ FOLGOSO OLMO, A., “Una mirada panorámica...”, ob. cit., pág. 51. El autor retoma esta conclusión en la página del mismo artículo.

²⁰ SÁEZ LARA, C., *La tutela judicial efectiva y el proceso laboral*, Thomson Civitas, 2004, pág. 21.

²¹ SÁEZ LARA, C., *La tutela judicial efectiva y el ...*, ob. cit., pág. 28.

²² GARCÍA MORILLO, J., “El derecho a la tutela judicial efectiva” en LÓPEZ GUERRA, L. M., ESPÍN TEMPLADO, E. (et. al.), *Derecho Constitucional. Volumen I. El ordenamiento constitucional. Derechos y deberes de los ciudadanos*, Tirant lo Blanch, 2018, pág. 319.

que nos ocupa comienza en el acceso a la vía judicial, ya que es desde donde se desarrolla el principio de la garantía de indemnidad en la jurisdicción social, como herramienta de protección de la tutela judicial de los trabajadores frente la coacción y las represalias empresariales llevadas a cabo con intención de no hacer efectivos los derechos laborales.

Cabe preguntarse contra quién puede alegarse la vulneración de la tutela judicial efectiva. Como es conocido, los derechos fundamentales tienen origen en limitar el poder de actuación del Estado para garantizar las libertades públicas de todo ciudadano, pero de este planteamiento no podemos extraer que las garantías del art. 24 CE solo se puedan exigir frente a este. Los derechos fundamentales tienen eficacia horizontal, es decir, no solo se pueden exigir frente a la Administración, sino también entre individuos²³. Este hecho representa que de las actuaciones procesales no pueden derivarse resultados perjudiciales en el ámbito de las relaciones públicas o privadas²⁴. En el ámbito de las relaciones laborales, la garantía de indemnidad actúa ante una sanción que responda a una conducta de represalia por parte del empresario cuando el trabajador trata de hacer efectivos sus derechos²⁵.

1. Concepto de la garantía de indemnidad

La garantía de indemnidad supone *“la imposibilidad de adoptar medidas de represalia frente al trabajador que insta la tutela de sus derechos. En consecuencia, una actuación empresarial motivada por el ejercicio de una acción judicial o de los actos preparatorios o previos a la misma, tendentes al reconocimiento de un derecho de los que le trabajador se crea asistido, debe ser calificada como radicalmente nula por contraria a ese derecho fundamental, ya que entre los derechos laborales básicos de todo trabajador se encuentra en el ejercitar individualmente las acciones derivadas de su contrato de trabajo”*²⁶. Esta garantía tiene su origen en los pronunciamientos del TC, ya que no existe normativa nacional que la regule y emana directamente del art. 24.1 CE. No podemos hablar del origen de la garantía de indemnidad sin remontarnos a las primeras sentencias que resuelven sobre la vulneración de este derecho fundamental SSTC 7/1993 y 14/1993, ambas del 18 de enero²⁷, que también arrojan información en la configuración de esta garantía. El proceso por el cual se protege el derecho a la tutela judicial efectiva del trabajador requiere de otro proceso principal. La garantía de indemnidad no puede solicitarse directamente frente a una sanción en cualquier contexto, es una herramienta accesoria que requiere que el trabajador haya planteado un conflicto con anterioridad. En

²³ IGARTUA MIRÓ, M. T., *La garantía de indemnidad en la doctrina social del Tribunal Constitucional*, CES, 2018.

²⁴ STC 14/1993, de 18 de enero, F.J. 2.

²⁵ STC 14/1993, de 18 de enero, F.J. 3.

²⁶ ALEGRE NUENO, M., “Sanción disciplinaria vulneradora de la garantía de indemnidad carga de la prueba: Comentario a la STSJ Extremadura 357/2019 (rec. núm. 314/19), de 13 de junio de 2019”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, N.º. 224, 2019.

²⁷ GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J. R., “Nuevas dimensiones de la denominada garantía de identidad”. *Justicia Laboral, Revista de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, N.º. 20, 2004, pág. 5.

el momento de recibir una sanción por parte de la empresa como consecuencia del conflicto principal es cuando resulta de utilidad esta protección, que anula la represalia de la empresa con el objetivo de que la reclamación del trabajador cuente con las garantías procesales y el acceso a los Tribunales, ya sea para tomar a bien sus pretensiones o no.

La sanción no se justifica cuando el trabajador no obtiene el resultado que esperaba en su demanda, si esto se admitiera, el derecho de acudir al proceso judicial por parte del trabajador quedaría condicionado a un resultado positivo en su reclamación principal, contradiciendo el derecho a la tutela judicial efectiva²⁸. De esta forma, el segundo proceso, aunque esté vinculado con el primero -ya que sin este el trabajador no estaría obligado a realizar acciones frente a la sanción- no se vincula a que la reclamación inicial se califique como improcedente o no. Es decir, la protección de la garantía de indemnidad no entra a valorar si la reclamación del trabajador se ajusta realmente a derecho, y tampoco condiciona la protección en este sentido. El trabajador debe obtener una respuesta motivada respecto al litigio que plantea, si la empresa actúa con una represalia, el trabajador obtendrá una posición peor a la inicial y no podrá ver resuelta su reclamación.

2. La activación de la garantía de indemnidad: actuaciones previas a la demanda

Queda claro que la garantía de indemnidad actúa frente a las decisiones de represalia que puede llevar a cabo una empresa hacia sus trabajadores. Ahora bien, cabe preguntarse cuáles son las acciones frente las que actúa la garantía de indemnidad en protección de la tutela judicial efectiva. El proceso comienza cuando el trabajador reclamante es objeto de una sanción injustificada como consecuencia de dicha reclamación. La garantía con la que cuentan los trabajadores para salir indemnes de la acción de litigar contra su empresa por unos derechos de los que se crean asistidos comprende la vía judicial, pero también otras acciones anteriores o simultáneas a esta acción. El derecho a la tutela judicial efectiva que se trata de amparar es en relación con el acceso a los tribunales, por lo que cualquier acción encaminada hacia este fin obtendrá la protección de la garantía de indemnidad, aunque este abanico es muy amplio y requiere matices. El ejemplo más adecuado para activar esta garantía es el propio proceso judicial, que puede producirse por multitud de motivos. Cabe destacar las acciones contra el despido en vinculación a la garantía de indemnidad, aunque las represalias pueden llevarse a cabo bajo otras fórmulas, como la suspensión de empleo y sueldo, recurrir a la movilidad geográfica para separar al trabajador de su centro de trabajo habitual, encontrar dificultades para promocionar, etc. Ante los supuestos en los que se pueden materializar las represalias, siempre que la acción de la empresa no cuente con una justificación real y tenga como objetivo que el trabajador cese en sus exigencias, obtendremos protección constitucional y la represalia quedará sin efecto alguno, calificándose como una decisión empresarial radicalmente nula, como veremos en profundidad más adelante.

²⁸ ÁLVAREZ ALONSO, D., *La garantía de indemnidad del trabajador frente a represalias empresariales*, Bomarzo, 2005, pág. 87.

Ahora bien, no siempre resulta tan evidente qué acción por parte del trabajador busca el acceso a los tribunales o qué acción supone una parte previa al proceso judicial, aunque existen determinadas actuaciones que vienen siendo aceptadas por consolidada jurisprudencia como tales. Las características en las que se producen reclamaciones por parte de los trabajadores hacia su empleador son muy variadas, haciendo uso también de diferentes métodos, entre los que podremos encontrar las vías de comunicación e información de la Ley 2/2023. Esto fundamenta que no exista una lista cerrada sobre cuándo se aplica la garantía de indemnidad y cuando no, debiendo de estar a las intenciones concretas del caso.

Otras situaciones, como las causadas por el avance de las nuevas tecnologías, han planteado dudas sobre cuándo existe intención de litigar con la empresa y cuándo no por parte del empleado. En una sociedad donde la mensajería instantánea marca nuestras comunicaciones del día a día, también podemos encontrar contenido laboral en las conversaciones entre empresario y trabajador. Estos casos han sido menos analizados por nuestros Tribunales, pero señalan una línea muy clara que puede extrapolarse a otro tipo de comunicaciones. Las acciones con las que cuentan los trabajadores que activen la garantía de indemnidad dependerán de si puede entenderse como un acto previo o de preparación a la vía judicial, o tienen intención de evitar el proceso. Además de los mecanismos que reconoce de forma sólida la jurisprudencia del TC, y que trataremos de repasar brevemente, como el recurso administrativo previo en determinados procesos, la denuncia ante la ITSS o la propia vía judicial, una reclamación directa al empleador puede desplegar los efectos de la garantía de indemnidad.

2.1. El acto de conciliación y la reclamación administrativa previa al proceso

En primer lugar, encontramos que, en el ámbito laboral, la represalias que más pueden reducir la efectividad de las sentencias ocasionadas por litigios iniciados por el trabajador se asocian a supuestas sanciones disciplinarias, donde el despido es la represalia más contundente. Con anterioridad a la interposición de la demanda por despido, los arts. 63 y 80.3 de la LRJS imponen al demandante realizar un intento de conciliación con su empleador, con el objetivo de evitar el proceso judicial. No tendría sentido que el trabajador obtuviera la garantía de resultar indemne del proceso solo una vez interpuesta la demanda ante los Tribunales. Para el empleador, sería suficiente con decidir extinguir la relación laboral de forma anticipada a la posibilidad por parte del trabajador de interponer la demanda²⁹. De esta forma, la prohibición de tomar medidas disciplinarias como respuesta al ejercicio de una acción judicial se hace extensiva a los actos preparatorios o previos a la misma, ya que, si los mencionados trámites previos quedan imprevistos del amparo constitucional, se dificultará la plena efectividad del derecho³⁰.

²⁹ STC 14/1993, de 18 de enero, F.J. 3.

³⁰ STC 14/1993, de 18 de enero, F.J. 2.

2.2. La denuncia ante ITSS

También encontramos trabajadores que son represaliados tras informar ante la ITSS sobre irregularidades en materia de relaciones laborales o tras ser objeto de la actuación inspectora. Como dijimos, la protección se amplía a los actos preparatorios y la denuncia por parte del trabajador a la ITSS puede suponer una herramienta útil a la hora de preparar la defensa en un caso judicial posterior. En otras ocasiones, el trabajador solo busca que se ponga solución a determinadas infracciones o irregularidades que se están llevando a cabo en su contexto de trabajo. La confidencialidad de la persona que realiza la denuncia supone un medio más cómodo frente a la opción de presentar una demanda judicial, ya que esta puede percibirse como un ataque frontal contra la empresa, generando tensiones para el trabajador. Sea cual sea el caso, muestra la intención del trabajador de señalar las malas prácticas y reclamar las irregularidades de la empresa frente a una entidad que tiene potestad para solventar gran parte de sus consideraciones, y que, en determinados supuestos, puede terminar en una reclamación judicial como un acto preparatorio. También debemos señalar que acudir a la ITSS puede interpretarse como la intención del trabajador de evitar el proceso judicial. Dependiendo de las características del caso concreto, una inspección puede solventar el conflicto que existe entre las partes en tiempo récord en comparación con un proceso legal en la jurisdicción social.

Por ello, la garantía de indemnidad también se acciona al presentar denuncia ante la ITSS. El análisis en profundidad que lleva a cabo Folgoso Olmo en materia de garantía de indemnidad, señala que la jurisprudencia admite que las denuncias a la ITSS cuenten con la protección constitucional de la garantía de indemnidad en su condición de acto previo o preparatorio al ejercicio de acciones judiciales, o bien, debiendo de extenderse dicha protección cuando se recurre a la ITSS con intención de resolver el conflicto extrajudicialmente³¹. En este sentido, diversa doctrina judicial muestra que se ha activado la garantía de indemnidad en diferentes situaciones, como cuando los trabajadores advierten a la empresa de que se recurrirá a la ITSS si no se corrigen las irregularidades laborales; un delegado sindical interpone una denuncia ante la ITSS y la empresa despide a un trabajador afiliado a su sindicato; la ITSS actúa de oficio y el trabajador es sancionado; un trabajador colabora con la actuación de la ITSS³².

2.3. La reclamación interna a la empresa por el trabajador

A modo de recordatorio, el art. 4.g) del ET indica que uno de los derechos del trabajador consiste en la posibilidad de llevar a cabo acciones legales derivadas de su contrato de trabajo en el marco de las relaciones laborales, por lo que no debería de verse perjudicado el ejercicio de este derecho. Las decisiones empresariales encaminadas a entorpecer las reclamaciones lesionan la tutela judicial de nuestro ordenamiento, causando que, si un empresario se lo propone, el trabajador no pueda hacer efectivo ninguno de los derechos

³¹ FOLGOSO OLMO, A., *La garantía de indemnidad*, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 2021, págs. 218-219.

³² TODOLÍ SIGNES, A., “La garantía de indemnidad ante denuncias...”, ob. cit., págs. 97-98.

que le son reconocidos, solo basta con extinguir la relación laboral en el momento en el que se produce una reclamación.

La reclamación interna a la empresa por el trabajador plantea diversas opiniones al respecto de si esta acción debe de contar con la protección de la garantía de indemnidad o no.

Encontramos recientes pronunciamientos del TS en los que llega a afirmar que “*las reclamaciones internas en el seno de la empresa no activan la garantía de indemnidad*”, aunque la misma sentencia que recoge esta observación, la STS 917/2022, rec. 2645/2021, de 15 de noviembre, concluye que una sanción producida de forma inmediata a causa de una reclamación interna constituye un indicio de vulneración de la garantía de indemnidad, cuando el trabajador muestre una actitud reivindicativa de derechos, sin que se exija la comunicación a la empresa sobre la posibilidad de llevar a cabo acciones legales³³. Cabe apreciar que esta contradicción muestra cómo se encuentra el estado de la cuestión respecto a la garantía de indemnidad y las reclamaciones internas. Si bien, esta resolución puede suponer la evolución en la interpretación sobre las reclamaciones internas, excluyendo que el trabajador deba de constatar que su actuación se dirige al uso del proceso legal.

En resoluciones anteriores, tanto el TC como el TS rechazan que cualquier reclamación del trabajador en la empresa active de forma automática la garantía de indemnidad³⁴. Esto se aproxima a la STS 917/2022, pero cuenta con importantes matices que la diferencian, y es que las reclamaciones internas a la empresa han venido necesitando determinados requisitos para contar con protección constitucional anteriormente.

En el análisis de qué reclamaciones otorgan protección y cuales no, encontramos la STSJ de Galicia 5171/2019, rec. 2922/2019, de 20 de septiembre, en la que una trabajadora reclama a su empleador por WhatsApp que trabaja una media de 45 horas semanales mientras está cobrando y cotizando por 32 horas, que son las que figuran en su contrato de trabajo. Ante la rotunda negativa del empleador de adecuar esta situación, basándose en que la trabajadora *ya conocía las condiciones*, le despide con este mensaje: “*Obviamente no puedo aceptar lo q pides por qué, repito las condiciones ya las sabias de un principio, si no estás de acuerdo ahora (no sé porque) pues t deberías ir tú, pq tú eres la q falta a la palabra, q ya veo q no vale nada. Sino pues t despido y punto*”. Mediante la afirmación que lleva a cabo el TSJ de Galicia, la simple reclamación frente al empresario, en este caso mediante aplicación de mensajería WhatsApp, sin dejar ningún otro tipo de intención de resolver el desacuerdo mediante vías judiciales o asimiladas al

³³ GÓMEZ ABELLEIRA, F. J., “La activación de la garantía de indemnidad”, *El Foro de Labos*, 2023. Disponible en: <https://www.elforodelabos.es/2023/06/la-activacion-de-la-garantia-de-indemnidad/> (última consulta 03.07.2023).

³⁴ FOLGOSO OLMO, A., *La garantía de indemnidad...* ob. cit., pág. 256. El autor sostiene más adelante que la postura judicial predominante es contraria a que toda reclamación interna sea incluida de forma automática como actuación constitucionalmente protegida, en FOLGOSO OLMO, A., *La garantía de indemnidad...* ob. cit, pág. 260.

proceso judicial, previas o preparatorias, no acciona por sí misma la protección de la tutela judicial efectiva que representa el principio de indemnidad, y es que la trabajadora no se mostró disconforme con la decisión del empleador de ninguna otra forma.

Por el contrario, en la STSJ de Andalucía 980/2013, rec. 625/2013, de 8 de mayo, encontramos que una trabajadora obtuvo protección de la garantía de indemnidad al realizar reclamaciones laborales de forma verbal. La trabajadora exigía a la empresa que compensara económicamente las horas extraordinarias que realizaba, produciendo así una discusión con la empresa que terminó en el despido de la empleada. En este asunto, el TSJ de Andalucía aprecia que evidentemente se produjo una represalia empresarial con causa en una reclamación legítima de la trabajadora y señalan que la reclamación verbal debe incluirse en el ámbito de protección de la garantía de indemnidad³⁵. Aunque los principales fallos favorables para el trabajador respecto a esta protección tienen relación con otra serie de acciones asimiladas al proceso judicial, vemos cómo este pronunciamiento señala la necesidad de desplazar la garantía de indemnidad de la tutela judicial efectiva, en un concepto de reclamación más amplio.

Los requisitos jurisprudenciales para que la reclamación interna en la empresa cuente con protección son dos: i) que se trate de una auténtica reclamación a la empresa y ii) que la actuación del trabajador pueda interpretarse con claridad que va dirigida de forma directa al ejercicio del derecho a la jurisdicción³⁶. La forma más garantista para activar la garantía de indemnidad consistirá en que la reclamación directa a la empresa debe plantearse como una declaración de intenciones, que trata de solventar la controversia con diálogo, mientras garantizamos que la empresa no podrá tomar represalias contra el trabajador. Por lo anteriormente expuesto, en la comunicación en la que reclama un supuesto incumplimiento, resulta recomendable que el trabajador deje constancia de que, si la empresa no considera aceptar las pretensiones del trabajador, este se verá en la obligación de llevar a cabo acciones legales. La simple exigencia del cumplimiento de la normativa laboral hacia la empresa no garantiza la protección contra represalias de la garantía de indemnidad, como ocurre en la STSJ de Galicia 5171/2019.

La comunicación entre empresario o encargado y trabajador sobre este tipo de materias resulta frecuente de forma interna en las empresas. Este acto puede considerarse como una forma de evitar el litigio, o en el supuesto de obtener una respuesta negativa, una fase previa al proceso judicial, ya que tampoco termina de tener sentido que el trabajador plante un conflicto judicial en cada situación de controversia con su empleador³⁷. Este exceso de

³⁵ FOLGOSO OLMO, A., “La garantía de indemnidad y su extensión a las actuaciones no jurisdiccionales de los trabajadores”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, N.º. 412, 2017, pág. 14.

³⁶ FOLGOSO OLMO, A., *La garantía de indemnidad...*, ob. cit., págs. 245-247. Para el autor, una “auténtica reclamación” significa aquella en la que se “*debe expresar una petición clara, más o menos concreta, que permita identificar el derecho subjetivo ejercitado, poniendo de manifiesto la inequívoca voluntad del trabajador de mantener o disfrutar de su derecho*”. Se recomienda consultar el interesante análisis de Folgoso Olmo en esta materia para profundizar en cuestiones sobre reclamaciones internas en la empresa.

³⁷ TODOLÍ SIGNES, A., “La garantía de indemnidad ante denuncias...”, ob. cit., pág. 111.

formalismo para activar la garantía de indemnidad puede ser criticable, ya que rompe con la idea de proteger al trabajador que reclama de buena fe, beneficiando exclusivamente al trabajador con conocimientos jurídicos³⁸. Además, el trabajador que muestre la intención de acudir a canales externos para evitar una represalia como consecuencia de una reclamación, parte de la premisa de que una de las opciones de la empresa puede consistir en sancionarle, lo que pone en entredicho la existencia de confianza mutua.

Pese a que el TC ha interpretado el art. 24.1 CE en su vertiente de acceso a los tribunales de una forma amplia aumentando las posibilidades de acciones que cuentan con protección, no todas las reclamaciones activan la garantía en cuestión. La finalidad de la garantía de indemnidad no puede limitarse a la tutela judicial efectiva, debe actuar para evitar cualquier tipo de represalias frente un trabajador reclamante, aunque este no reclame por vía judicial³⁹. En mi opinión, sería deseable una norma o una resolución judicial clara que reestructure la garantía de indemnidad en base a la combinación de la normativa comunitaria e internacional, junto a los aspectos más concretos a los que han llegado nuestros Tribunales en interpretación de la CE sobre dicha garantía. Esta nueva fórmula no debería de quedar estrictamente sujeta a la tutela judicial efectiva, constituyendo una protección independiente, o bien, deberían de quedar incluidas como acciones vinculadas a la tutela judicial efectiva las reclamaciones que el trabajador realice directamente en la empresa, siguiendo las dos opciones que plantea Folgoso Olmo para cerrar las cuestiones respecto a las reclamaciones internas hacia la empresa⁴⁰.

3. La carga de la prueba: el desplazamiento del «onus probandi»

Como sabemos, en derecho quien acusa debe probar, pero existen excepciones debido a la dificultad que supone para el trabajador probar determinados supuestos, en especial, los relacionados con la discriminación y otros derechos fundamentales⁴¹. Ante estos supuestos, tiene lugar la doctrina sobre la inversión de la carga de la prueba. De esta forma, ocurre que cuando una decisión empresarial encubre un comportamiento vulnerador de derechos fundamentales, corresponde al demandado aportar una justificación objetiva y razonable ajena de toda intención anticonstitucional, como podría ser un despido por represalia al trabajador por plantear acciones en la jurisdicción social, en un proceso vinculado a la tutela judicial efectiva y la garantía de indemnidad⁴². Ante este hecho, no se impone al empresario que pruebe que se no se está lesionando el derecho a la tutela

³⁸ TODOLÍ SIGNES, A., “La garantía de indemnidad ante denuncias...”, ob. cit., pág. 110.

³⁹ MORÁN ROA, S., “La protección jurídica del trabajador reclamante: la garantía de indemnidad”, *Foro Español de Laboristas*, 2015, pág. 29. Disponible en: <https://www.forelab.com/wp-content/uploads/premios/2015/LA-PROTECCION-JURIDICA-DEL-TRABAJADOR-RECLAMANTE-LA-GARANTIA-DE-INDEMNIDAD-SONIA-MORAN-ROA.pdf> (última consulta 03.07.2023).

⁴⁰ FOLGOSO OLMO, A., *La garantía de indemnidad...* ob. cit., págs. 268-277.

⁴¹ STC 38/1981, de 23 de noviembre, F.J. 3.

⁴² GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E., “La garantía de indemnidad y sus perfiles”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, N.º. 11, 2006, pág. 6.

judicial efectiva, sino que demuestre la existencia de hechos que justifiquen la decisión de la sanción⁴³.

Debemos tener en cuenta una apreciación en relación con el funcionamiento de esta doctrina, que consiste en que no basta con que el demandante califique de vulneradora de derechos constitucionales la conducta empresarial. Para desplazar la carga de la prueba al demandado, deben de acreditarse indicios que generen una sospecha razonable o una presunción a favor de tal argumento y, presentada esta prueba indiciaria, será el demandado quien deba probar que los hechos que motivaron la decisión son legítimos o ajenos a la intención de quebrantar los derechos fundamentales del empleado⁴⁴. De este modo, el trabajador no solo debe hacer alusión a que se está produciendo un menoscabo en sus derechos como ciudadano. Tampoco se pide al trabajador que pruebe los hechos, pero sí debe aportar indicios suficientes para que se produzca la inversión de la prueba. Llegado este punto, si la empresa no es capaz de demostrar la existencia de causas reales vinculadas a su decisión, causará que los indicios expuestos por el trabajador despliegue en todos los efectos de la garantía de indemnidad, con lo que se declarará la lesión del derecho fundamental⁴⁵.

Ahora bien, existen dudas sobre que se considera un *indicio suficiente*, lo que no supone un hecho tasado y corresponde apreciarlo al juzgador⁴⁶. No toda reclamación realizada por el trabajador anterior a un despido supone un indicio suficiente para invertir la carga de la prueba ante una decisión empresarial⁴⁷, debemos atender al caso concreto. Cabe decir, que la cercanía temporal entre el acto jurídico previo del trabajador y la sanción empresarial es el elemento al que habitualmente acuden nuestros tribunales para establecer una conexión con la represalia, con la consecuencia de accionar la garantía de indemnidad⁴⁸. El caso más evidente es cuando existe inmediatez en la reclamación del trabajador y en la decisión de extinción de la empresa, pero no siempre encontramos de forma tan visible una represalia al trabajador⁴⁹.

⁴³ STC 7/1993, de 18 de enero, F.J. 4.

⁴⁴ GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E., “La garantía de indemnidad...”, ob. cit., pág. 6.; ALEGRE NUENO, M., “Sanción disciplinaria vulneradora...”, ob. cit.

⁴⁵ En base a las STC 138/2006, de 8 de mayo, STS 13 de noviembre de 2012, rec. 3781/2011, extraídas de ALEGRE NUENO, M., “Sanción disciplinaria vulneradora...”, ob. cit.

⁴⁶ “La apreciación de los indicios sobre vulneración de un derecho fundamental corresponde al juez de instancia y su revisión en el recurso de suplicación solo procederá cuando el Tribunal Superior de Justicia entienda que el juzgado de lo social debió haber aplicado la regla atenuada de la carga de la prueba”, en ALEGRE NUENO, M., “Sanción disciplinaria vulneradora...”, ob. cit.

⁴⁷ STSJ de Extremadura 357/2019 rec.314/19, de 13 de junio, donde el trabajador había reclamado 6 años atrás.

⁴⁸ STC 140/2014, de 11 de septiembre; VIDAL LÓPEZ, P., “No toda demanda activa la ‘garantía de indemnidad’”, *Actualidad jurídica Aranzadi*, Nº. 919, 2016; TODOLÍ SIGNES, A., “La garantía de indemnidad ante denuncias...”, ob. cit. pág. 104.

⁴⁹ Contamos con pronunciamientos judiciales que reconocen como indicio suficiente para que se produzca la inversión de la carga de la prueba el plazo temporal de 9 meses entre la reclamación y la sanción, por otro lado, otras resoluciones no han apreciado dichos indicios en reclamaciones de entre 6 meses y hasta 5 años entre la reclamación y la sanción en TODOLÍ SIGNES, A., “La garantía de indemnidad ante denuncias...”, ob. cit., págs. 104-105.

Pese a esto, la garantía de indemnidad tiene una debilidad en relación con las cuestiones que acabamos de abordar. Dentro del amplio abanico de escenarios que pueden producirse en la jurisdicción social como fruto de las relaciones entre empresario y trabajador, podemos encontrar una situación combinada en la que la empresa aprovecha para tomar una sanción superior como represalia frente al trabajador cuando este ha realizado una reclamación y también una infracción tipificada como sanción, o bien, existe otro criterio objetivo para llevar a cabo la decisión empresarial. Es lo que conocemos como *despido pluricausal* y la doctrina del TC es bastante clara respecto a este fenómeno, priorizando la objetividad en la medida interpuesta por la empresa a la posibilidad de lesionar los derechos fundamentales, tal y como señalan sus interpretaciones. El Tribunal mantiene que en los supuestos de despido pluricausal, en el que se combina una intención discriminatoria o contraria a los derechos fundamentales y otros motivos adicionales que pueden justificar la decisión empresarial, resulta válido excluir la lesión de derechos constitucionales cuando el empresario acredite que la causa alegada cuenta con una justificación objetiva y razonable, excluyendo así cualquier propósito contrario a los derechos en cuestión⁵⁰. Eso no conlleva cambios respecto a la distribución de la carga de la prueba, las reglas de la inversión de la carga de la prueba –cuando el trabajador muestra indicios– se mantienen. El empresario debe probar los hechos que han motivado la decisión de forma razonable y objetiva, a la vez que demuestra que su objetivo no es encubrir una sanción contraria a los derechos fundamentales, sin que baste el intentarlo, debe de resultar probado⁵¹. No todo despido pluricausal está vinculado a una infracción por parte del trabajador, otros criterios objetivos también pueden aislar la vulneración de derechos fundamentales del proceso, como lo es el paso de la empresa por una situación enmarcada como causas económicas, técnicas, organizativa o productivas que le permita llevar a cabo la decisión⁵².

4. La nulidad de la decisión empresarial como consecuencia de la garantía de indemnidad.

La consecuencia para el supuesto de vulneración de la tutela judicial efectiva en su vertiente de garantía de indemnidad tiene el mismo efecto que en la situación de discriminación y otras lesiones de derechos fundamentales, esto es, la calificación del despido como nulo. En este sentido, la STC 38/1981, de 23 de noviembre, uno de los primeros pronunciamientos sobre la nulidad del despido, reconoce el amparo por la discriminación producida a dos trabajadores que formaban parte de un sindicato y que fueron despedidos. En la citada sentencia, el Tribunal detalla que esta calificación supone necesariamente la readmisión, sin posibilidad de opción por parte del empresario, debiendo incorporar a los trabajadores en cuestión a su puesto de trabajo, junto con el pago de los salarios y manteniendo los derechos que hubieran adquirido⁵³. La

⁵⁰ STC 7/1993, de 18 de enero, F.J. 4.

⁵¹ STC 7/1993, de 18 de enero, F.J. 4.

⁵² STC 196/2000, de 24 de julio; STC 199/2000, de 24 de julio; STSJ de Cantabria 174/2016 rec.65/2016, de 19 de febrero, F.J. 2.

⁵³ STC 38/1981, de 23 de noviembre, F.J. 7.

jurisprudencia sobre nulidad se ha ido ampliando a otros supuestos de vulneración de derechos fundamentales, entre ellos el que ocupa este trabajo, que ha dado lugar a las SSTC 14/1993 y 7/1993, ambas del 18 de enero.

Cabe señalar que en el momento de la STC 38/1981, de 23 de noviembre, la primera edición del ET en 1980 contaba con menos de 2 años de antigüedad y con una regulación más escueta a la actual, que con el avance de la jurisprudencia se ha modificado, ampliado y precisado. Aunque en sus orígenes, el ET sí contemplaba las consecuencias del despido nulo, la única situación que daba lugar a la nulidad de esta acción era el incumplimiento formal por parte del empresario en la entrega de la notificación escrita –la carta de despido– que debía de contener al menos los hechos que motivan la decisión empresarial de extinguir la relación laboral, así como su fecha de efectos. De esta forma, debía de existir carta de despido en todo caso, y en su ausencia, el despido se calificaría nulo. Esta era la única forma de obtener la nulidad en el despido. Por otro lado, la procedencia o improcedencia de este dependería de la acreditación por parte del empresario sobre el incumplimiento recogido en la carta de despido. Poco después de esta primera edición normativa, el TC, con sentencias como la anteriormente citadas, comienza a ampliar las situaciones de nulidad apoyándose en la interpretación de la CE y en normativa de la OIT en relación con la protección de los derechos fundamentales, como los de no discriminación, la libertad de expresión o la libertad sindical⁵⁴.

Como resultado de una consolidada doctrina respecto a los efectos del despido nulo, el actual ET estipula con claridad en su art. 55 que los despidos que tengan intención de actuar en discriminación o vulnerando los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, tendrán la consecuencia de la nulidad, y en cuanto a sus efectos, continua en que el despido nulo supone la readmisión inmediata del trabajador, con el pago adicional de los salarios dejados de percibir, en lo que conocemos como salarios de tramitación.

De esta forma, aunque la garantía de indemnidad no parte de una situación de discriminación, como herramienta de protección del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, se ve protegida por nuestro ordenamiento e interpretaciones judiciales compartiendo el mismo resultado, el de la nulidad. Como afirma el TC, el contrato de trabajo no priva al trabajador de los derechos constitucionales reconocidos como ciudadano⁵⁵. Por este motivo, ante la lesión de los derechos fundamentales, en concreto el derecho de tutela judicial efectiva, no es suficiente con la declaración de improcedencia en el despido, pues así es la empresa la que opta entre readmisión del trabajador o indemnización imposibilitando la eficacia de la resolución judicial que hubiera debido

⁵⁴ STC 88/1985, de 19 de julio, y STC 104/1987, de 17 de junio, respecto a libertad de expresión y libertad sindical, respectivamente.

⁵⁵ STC 88/1985, de 19 de julio; STC 104/1987, de 17 de junio.

reconocer en el ejercicio de la acción judicial y produciendo consecuencias negativas del ejercicio de las acciones legales⁵⁶.

Por otro lado, encontramos que los trabajadores pueden hacer un uso indebido de garantía de indemnidad, como el que se produce cuando un trabajador realiza una reclamación cualquiera sabiendo que ha cometido una infracción con intención de salir indemne de la misma. Pues bien, para descartar la aplicación de la garantía indemnidad, es suficiente con que la empresa acredite que su decisión responde a motivos ajenos al propósito de represaliar al trabajador por su reclamación. El trabajador debe de reclamar de buena fe, en caso contrario, no contará con protección y podrá ser sancionado por la empresa⁵⁷. Además, como hemos visto antes, el hecho de reclamar no activa la garantía de indemnidad por sí mismo, se requiere la muestra de indicios.

IV. Puntos débiles en la actual protección de informantes

Tras ver el régimen normativo y de protección para las personas informantes en la Ley 2/2023 observamos que la normativa en cuestión cuenta con cierta ausencia de protección que puede afectar a los trabajadores, que puede verse completada por el funcionamiento de la garantía de indemnidad. Los grandes vacíos de protección para informantes de la Ley 2/2023 giran en torno a dos cuestiones principales: i) la reclamación no generalizada de infracciones laborales y ii) la calificación que tendrá la decisión de represalia empresarial. Trataremos de dar respuesta o de realizar una aproximación tras reflexionar sobre el contenido normativo junto a la consulta de la experiencia jurisprudencial disponible hasta la fecha en materia de protección de informantes en vínculo con la garantía de indemnidad.

1. Antecedente sobre la protección de informantes: La STC 146/2019, de 25 de noviembre

Con anterioridad a la normativa europea y nacional, nuestros tribunales vienen resolviendo sobre trabajadores informantes con las herramientas legales de las que han dispuesto⁵⁸. Aunque la Ley 2/2023 está diseñada para prevenir otro tipo de infracciones, es probable que los canales y vías de los que disponen los trabajadores sean utilizados

⁵⁶ STC 14/1993, de 18 de enero, F.J. 2; STC 7/1993, de 18 de enero, F.J.3.

⁵⁷ ÁLVAREZ ALONSO, D., *La garantía de indemnidad del trabajador...*, ob. cit., págs. 92-93.

⁵⁸ Podemos encontrar otras sentencias relevantes en esta materia, como: la STC 126/2003, de 30 de junio, donde se declara la procedencia del despido de un trabajador que desarrollaba el puesto de técnico de detonadores en una empresa dedicada a la fabricación de explosivos, debido a que el Tribunal llega a la conclusión de que vertió información falsa para conseguir ser excluido del ERE en el que se encontraba el trabajador; o la STSJ Andalucía 693/2018, rec. 1935/2017, de 15 de marzo, donde un trabajador con elevada responsabilidad en su empresa informa mediante correo electrónico que otros trabajadores están llevando a cabo ciertas infracciones. El trabajador terminó por no colaborar plenamente ni ofrecer más información, por lo que fue sancionado de forma procedente.

para informar sobre irregularidades de ámbito laboral. La protección en estos supuestos no es completa, como se desprende del análisis normativo sobre la Ley 2/2023.

Nuestro estado ya cuenta con una sentencia de interés inspirada en la Directiva 2019/1937 en la que esto sucede. Aunque la STC 146/2019, de 25 de noviembre, es anterior a la Directiva que ha dado lugar a la Ley 2/2023, tiene en cuenta los motivos de elaboración y los orígenes de esta. Esta sentencia resuelve sobre los derechos de libertad de expresión y el derecho a la información, ambos recogidos en el art. 20 CE. También alumbra algunas cuestiones de relevancia para la garantía de indemnidad sobre cómo podía llegar a afectar a la tutela judicial efectiva la transposición de la Directiva. Mientras esperábamos la Ley 2/2023 y una regulación más precisa sobre la materia, teníamos la necesidad de resolver los conflictos relacionados con los informantes debiendo de acudir a los criterios ofrecidos por la Directiva, la normativa relacionada de la que disponemos, la doctrina judicial del orden social y a la doctrina del TC, que ha resuelto reiteradamente sobre la lesión de la garantía de indemnidad y de los derechos de libertad de expresión o de libertad de información⁵⁹.

La particularidad de esta sentencia consiste en que las reclamaciones laborales también pueden contar con protección en base a la libertad de expresión, llegando a, en determinados casos, concurrir junto a la protección de la garantía de indemnidad⁶⁰. La resolución señala que el trabajador prestaba servicios como enfermero en un centro de día público, y aunque la gestión del centro resultó adjudicada por concurso a una empresa privada, el trabajador acudió al pleno del ayuntamiento para realizar una serie de reclamaciones vinculadas a su trabajo en el centro día, donde constaban la falta de material sanitario, entre otros problemas que tenía para el desempeño de sus funciones. Debido a esto, la empresa sancionó al trabajador en diversas ocasiones, procediendo a su despido. El argumento principal para llevar a cabo la sanción consiste en la transgresión de la buena fe contractual, ya que el cauce correcto para ese tipo de reclamaciones era la empresa y no el ayuntamiento, con quien no tiene vínculo laboral. El trabajador formuló demanda solicitando la nulidad del despido, ya que entendió que la empresa actuó en represalia al ejercicio de su libertad de expresión e información en el suceso de revelación pública que el trabajador llevó a cabo en el ayuntamiento.

Cuando el caso llega al TC, el trabajador afirma que las especificidades del caso permiten al Tribunal perfilar o aclarar su doctrina en relación con el alcance de la libertad de expresión e información de cualquier trabajador de una empresa que a su vez tenga adjudicado un servicio público para cualquier administración pública, e insta a que se reconozca el derecho a poder plantear quejas directamente ante la administración titular del servicio público en cuestión, pese a que no exista relación contractual entre las partes,

⁵⁹ MARTÍNEZ SALDAÑA, D., “El Tribunal Constitucional otorga el amparo a un “proto-whistleblower” (la STC 146/2019, de 25 de noviembre, como contrapunto a la STC 126/2003, de 30 de junio)”, *El Foro de Labos*, 2020. Disponible en: <https://www.elforodelabos.es/2020/01/el-tribunal-constitucional-otorga-el-amparo-a-un-proto-whistleblower-la-stc-146-2019-de-25-de-noviembre-como-contrapunto-a-la-stc-126-2003-de-30-de-junio-2/> (última consulta 05.07.2023).

⁶⁰ FOLGOSO OLMO, A., *La garantía de indemnidad...*, ob. cit., pág. 268.

como ejercicio de la libertad de expresión e información. El Tribunal considera que el planteamiento principal consiste en conocer si una reclamación laboral o relacionado con la gestión del centro constituye una infracción de la buena fe en el marco de la relación laboral, al ser planteada ante la entidad titular del servicio, o si por el contrario, si se lleva a cabo de manera correcta, esta reclamación puede quedar amparada en el legítimo ejercicio de los derechos de libertad de expresión, opinión e información, considerándose nulo el despido por la vulneración de dichos derechos fundamentales.

En el desarrollo del proceso, la fiscalía añade un aspecto importante sobre tutela judicial efectiva, y es que determina que en caso de que no se aprecie vulneración sobre el derecho a la libertad de expresión al entender que las declaraciones del trabajador no se encontraban amparadas por este derecho, cabría apreciar la lesión de la garantía de indemnidad, ya que estas manifestaciones podrían suponer reclamaciones previas a la vía judicial, si se tiene en cuenta que el trabajador, además de manifestar deficiencias del servicio, planteó reivindicaciones laborales con la finalidad de que el ayuntamiento presionara sobre la empresa para conseguir las, evitando el proceso laboral. El trabajador no pidió amparo en la protección frente a represalias empresariales como consecuencia de una reclamación, ni indicó con qué motivo realizó tales declaraciones. El TC no encontró en la argumentación del trabajador que dichos contenidos aparecieran de forma implícita, por lo que no obtuvo respuesta sobre la materia,

El TC termina reconociendo el amparo al trabajador, declarando la vulneración de su derecho fundamental a la libertad de expresión, teniendo presente que este derecho puede ejercerse como crítica hacia otro, aunque esta valoración pueda ser molesta o disguste a la persona o entidad frente a la que se dirige. En base a los valores democráticos del pluralismo y la tolerancia, tampoco tienen cabida las ofensas o el *derecho al insulto*⁶¹, expresiones incompatibles con el derecho a la libertad de expresión que no forman parte de este supuesto. El trabajador informó sobre cuestiones relativas a la prestación del servicio y la relación laboral sin que exista constancia de que utilizase un lenguaje ofensivo o innecesario que perjudique a la empresa, lo que confirma la existencia de una represalia como respuesta al legítimo ejercicio de la libertad de expresión.

Los hechos descritos llevados a cabo por el trabajador pueden suponer una revelación pública, en línea de la definición que proporciona tanto la Directiva 2019/1937 como la Ley 2/2023. Esta acción podría contar con mayores garantías frente a la actuación de la empresa con posterioridad a la transposición nacional de la normativa en cuestión, si bien, el Tribunal resolvió siendo consciente del contenido y elaboración de la Directiva 2019/1937.

⁶¹ TALÉNS VISCONTI, E. E., “Despido de un trabajador por comentarios contra la empresa vertidos en internet. Comentario a la STSJ Madrid de 16 de diciembre de 2013”. *Revista Aranzadi de derecho y nuevas tecnologías*, Nº. 35, 2013.

2. La protección de los trabajadores informantes en conflictos interpersonales o no colectivos y la calificación de la sanción

Como vimos en el ámbito de aplicación de la Ley 2/2023, las acciones u omisiones que constituyan infracciones en la normativa laboral pueden tener protección, a raíz del contenido de la LISOS para las infracciones administrativas graves y muy graves, donde se recogen los principales incumplimientos en la materia. Quedan excluidas de protección las infracciones de la LISOS que se califiquen como leves. Pero además de esto, para que las medidas de protección de la Ley 2/2023 puedan llevarse a cabo, el informante debe de actuar siguiendo una serie de condiciones. La norma también excluye de protección expresamente a aquellas acciones de información *“vinculadas a reclamaciones sobre conflictos interpersonales o que afecten únicamente al informante y a las personas a las que se refiere la comunicación o revelación”*. Por lo anterior, difícilmente un trabajador dispondrá de la protección de informantes al comunicar sobre infracciones laborales que no se lleven a cabo a niveles generales, y que, por tanto, afecten de forma particular al trabajador informante o a un grupo concreto de trabajadores exclusivamente.

En una primera reflexión, cabría preguntarse por qué no cuentan con protección los trabajadores que informan sobre incumplimientos que afecten al informante u otros trabajadores, digamos, de forma individualizada o particularizada. El acceso a las vías de información de la Ley 2/2023 se ha podido limitar para el supuesto de comunicaciones de infracciones particulares bajo la premisa de que la norma parece tratar de perseguir la detección de infracciones de carácter económico, fiscal o de corrupción de cierta entidad. Esto puede sostenerse a raíz de que la normativa, además, solo protege las infracciones graves y muy graves, excluyendo las leves, que pueden aproximarse más a los supuestos de infracción sobre trabajadores concretos. Podemos asociar que, al permitir el uso para las infracciones individualizadas, es posible que las reclamaciones aumenten en número y sean de una gravedad menor. Sin embargo, si el objetivo de la norma es actuar frente a incumplimientos de gravedad, puede resultar desigual que una información de gravedad no quede protegida debido a su carácter individual. Para reducir el efecto de exceso de reclamaciones leves es suficiente con la inadmisión de infracciones leves que contiene la norma. Podría ser adecuado permitir que cuando la infracción sea grave o muy grave, el informante cuente con protección, pese a que el incumplimiento afecte al trabajador informante de forma particular.

En relación con la protección de la garantía de indemnidad, en primer lugar, debemos señalar que dicha garantía también actúa frente a la reclamación laborales que supongan una infracción leve, es decir, actúa frente a cualquier reclamación de derechos, a diferencia de la aplicación de la Ley 2/2023. En segundo lugar, los vacíos de protección de la Ley 2/2023 pueden ser cubiertos por la garantía de indemnidad, que tal y como vimos, ha ampliado su protección a las fases previas al proceso judicial, llegando a activarse en las reclamaciones realizadas de forma interna a la empresa o ante la ITSS. Desde mi punto de vista, las informaciones realizadas sobre infracciones personales -no protegidas por la normativa sobre informantes- de ámbito laboral, haciendo uso de canales

internos en la empresa, y regulados por la Ley 2/2023, deberían de suponer una reclamación interna que active la garantía de indemnidad, pese a que este canal no esté diseñado con tal fin. En cambio, si el trabajador recurre a la A.A.I. en el uso del canal de información externo para realizar alguna de las informaciones no protegidas por la Ley 2/2023, esta acción podría asemejarse a la denuncia ante la ITSS, una entidad pública externa que supervisa el cumplimiento de la normativa, activando de igual manera la garantía de indemnidad.

En los dos supuestos anteriores, estos son, la comunicación de información particularizada mediante el canal interno o el externo, encontramos con los requisitos judiciales para contar con la garantía de indemnidad, ya sea como acción para evitar el proceso o como actuación previa a la vía judicial.

En cuanto a la revelación pública, ésta también podría quedar vinculada a la garantía de indemnidad, si en el supuesto se aprecia intención de evitar el proceso o servir como reclamación previa al acceso jurisdiccional. Las situaciones no protegidas por la Ley 2/2023 que se lleven a cabo mediante una revelación pública, seguramente también puedan conseguir amparo constitucional a en los derechos a la libertad de expresión y a revelar información veraz.

Por último, y respecto a los efectos que tendría la garantía de indemnidad ante estas reclamaciones, observamos que la prohibición de llevar a cabo represalias de la Ley 2/2023 plantea dudas sobre su calificación, descartando que vayan a declararse como precedentes cuando su única motivación sea la transmisión de información por parte del trabajador. La Ley 2/2023 no hace referencia a si el despido por esta causa podrá ser declarado nulo. Cuando los informantes comuniquen infracciones laborales o de otro ámbito, de carácter colectivo, es posible que no vayan a contar con una protección constitucional, como sí sucede en el caso de la garantía de indemnidad, por lo que esta herramienta, en principio, se presenta con mayores garantías para los informantes que reclamen infracciones. En cambio, en las comunicaciones en las que se reclamen aspectos laborales que no queden protegidas por la Ley 2/2023 pero sí que activen la garantía de indemnidad, contarán directamente con dicha protección, lo que no termina de tener un encaje adecuado en nuestro ordenamiento.

Con una visión de conjunto de la Ley 2/2023, la intención de la norma invita a pensar que las represalias como respuesta al ejercicio de información de los trabajadores se calificarán con la nulidad. En mi opinión, este planteamiento puede sostenerse en base a dos cuestiones. En primer lugar, la Ley 2/2023 queda muy vinculada a los derechos fundamentales a la libertad de expresión y a comunicar información veraz, derechos que, de vulnerarse, causan la nulidad de la decisión empresarial. Como vimos, la propia norma hace mención en su art. 28.2 que los informantes, en determinados supuestos, pueden obtener amparo directamente en estos derechos⁶². En segundo lugar, también reparamos

⁶² Los informantes que comunican información en el marco de sus actividades laborales hacen uso de su derecho a la libertad de expresión y de información según LÓPEZ DONAIRE, M. B., “La prohibición de

en las garantías para los informantes, especialmente aquella que se sitúa en el art. 38.4 de la Ley 2/2023 y que establece la inversión de la carga de la prueba una vez que el trabajador haya aportado indicios suficientes, inversión que caracteriza los procesos legales de vulneración de derechos fundamentales. Por ambos motivos, la consecuencia debería ser la nulidad. La situación de inseguridad jurídica detectada quedaría resuelta con la incorporación inequívoca del resultado para las represalias en el texto legal de la Ley 2/2023.

V. Conclusiones

1. La normativa de informantes no actúa frente a las represalias empresariales en todos los supuestos y es muy probable que encontremos reclamaciones y reivindicaciones interpersonales de ámbito laboral en las vías de comunicación que plantea la Ley 2/2023: el canal interno, el canal externo y la revelación pública. Estas opciones deberían de tener un tratamiento diferenciado de protección, según la interpretación de la Ley 2/2023 expuesta.

En el canal interno, la garantía de indemnidad deberá de desplegar sus efectos cuando un trabajador informe sobre infracciones laborales no protegidas por la Ley 2/2023 haciendo uso de este canal en la empresa y obtenga una sanción como represalia. Esta comunicación, aunque se realice directamente ante la empresa, muestra claramente la disconformidad del trabajador, así como la voluntad de llevar a cabo acciones para denunciar dicha situación con el objetivo de que las irregularidades cesen. Estas comunicaciones también pueden suponer la evitación del proceso o una fase previa al mismo, siendo estos los requisitos que se extraen de las resoluciones judiciales sobre reclamaciones efectuadas por los trabajadores en esta materia.

En el canal externo, la garantía de indemnidad también deberá desplegar efectos cuando un trabajador informe sobre infracciones laborales no protegidas por la Ley 2/2023 mediante los canales que la A.I.I y los poderes públicos deben de poner a su disposición. Informar a la Administración sobre estas irregularidades es muy similar a interponer una denuncia ante la ITSS o ser objeto de actuación inspectora. Resultaría más adecuado alertar directamente a la ITSS, pero podemos encontrar reclamaciones combinadas donde el trabajador exprese la realización de un ilícito junto a irregularidades de contenido laboral. La reclamación de irregularidades laborales también puede llevarse a cabo por este canal por desconocimiento sobre la ITSS u otros motivos ajenos al contenido de la reclamación.

En el supuesto de que se lleve a cabo una revelación pública sobre infracciones laborales no protegidas por la Ley 2/2023, esta acción podrá tener protección en base a la garantía

represalias en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, de protección de personas que informen sobre infracciones”, *Consultor de los ayuntamientos y de los juzgados: Revista técnica especializada en administración local y justicia municipal*, N°. Extra III, 2023.

de indemnidad y la tutela judicial efectiva, la libertad de expresión o la que se obtiene al proporcionar información veraz, tal y como muestra la STC 146/2019. Las situaciones de revelación pública que además de no contar con protección por la Ley 2/2022, tampoco obtengan el amparo en el derecho a la libertad de expresión o el derecho de información, pero sí en la garantía de indemnidad, parecen remotas. A mi juicio, si vemos sanciones que vulneran la garantía de indemnidad tras una revelación pública, también se verá lesionado el derecho a la libertad de expresión o la libertad de información, derechos que se ven reforzados con la introducción de la normativa sobre informantes en nuestro país. Por las características de cómo se transmite la información en una revelación pública y debido a su difusión, parece lógico que la protección del trabajador provenga principalmente de algunos de estos dos últimos derechos, dependiendo del caso en cuestión.

2. Las sanciones que se produzcan como consecuencia de comunicaciones excluidas de la Ley 2/2023 por parte de los trabajadores sobre incumplimientos laborales que cuenten con la protección de la garantía de indemnidad, conllevarán la nulidad de la decisión empresarial. En cambio, a falta de resoluciones judiciales en la materia, la aplicación de la Ley 2/2023 frente a las represalias efectuadas como consecuencia de comunicaciones protegidas en dicha norma podría conllevar la improcedencia de la sanción llevada a cabo por el empleador. Esto carece de sentido desde la lógica de prevenir las infracciones del derecho de la Unión y otorgar un marco de protección adecuado para informantes que tienen por objetivo la normativa nacional y comunitaria. La consecuencia más deseable para calificar las represalias a las que se pueden enfrentar los informantes es la nulidad, en concordancia a la protección constitucional que actúa frente a la lesión de los derechos de libertad de expresión, información y a la tutela judicial efectiva.

Bibliografía

ALEGRE NUENO, M., “Sanción disciplinaria vulneradora de la garantía de indemnidad carga de la prueba: Comentario a la STSJ Extremadura 357/2019 (rec. núm. 314/19), de 13 de junio de 2019”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, N°. 224, 2019, págs. 313-320.

ÁLVAREZ ALONSO, DIEGO, *La garantía de indemnidad del trabajador frente a represalias empresariales*, Bomarzo, 2005.

ANDREIS, EMANUELA, “Towards common minimum standards for whistleblower protection across the EU”, *European papers: a journal on law and integration*, Vol. 4, N°. 2, 2019, págs. 575-588.

BACHMAIER WINTER, LORENA, “Whistleblowing europeo y compliance: La Directiva EU de 2019 relativa a la protección de personas que reporten infracciones del Derecho de la Unión”. *Diario La Ley*, N° 9539, 2019.

BOGONI, MILENA, “Garantía de indemnidad y tutela antidiscriminatoria. Una propuesta de estudio desde el derecho social europeo”. *Revista Galega de Dereito Social*, N°. 9, 2019, págs. 229-266.

CAILLEBA, PATRICE, “Le lanceur d’alerte: la chance du capitalisme?”, *Futuribles*, N°. 432, 2019, págs. 15-25.

CAMPANÓN GALIANA, LAURA, “Análisis de la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de octubre de 2019 (Whistleblowing), relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión”, *Carta tributaria. Revista de opinión*, N°. 59, 2019.

CAMPS RUIZ, LUIS MIGUEL. y RAMÍREZ MARTÍNEZ, JUAN MANUEL. (coords.) *Derecho del trabajo*, Tirant lo Blanch, 2016.

CRIADO ENGUIX, JAIME, “Retos en la transposición de la Directiva whistleblowing”, *Revista General de Derecho Europeo*, N°. 57, 2022, págs. 384-420.

CRUZ VILLALÓN, JESÚS, “Las relaciones laborales en la pequeña empresa. Una aproximación a sus especialidades normativas”, en FUENTES RODRIGUEZ, FRANCISCA Y CRUZ VILLALÓN, JESÚS (coords.), *Las relaciones laborales en la pequeña empresa*, Universidad de Cádiz, 2003, págs. 9-46.

DE LA PUEBLA PINILLA, A., “Ley 2/2023, de protección de los informantes. Problemas aplicativos desde una perspectiva laboral”, *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Vol. 4, N°. Extra 0, 2023, págs 32-49. Disponible en: <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/LABOS/article/view/7929>

ECHEVERRI SALAZAR, VERÓNICA MARÍA, “Del contrato de libre discusión al contrato de adhesión”, *Opinión Jurídica*, Vol. 9, N° 17, 2010, págs. 127-144.

FOLGOSO OLMO, ANTONIO, “La garantía de indemnidad y su extensión a las actuaciones no jurisdiccionales de los trabajadores”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, N°. 412, 2017, págs. 73-92.

FOLGOSO OLMO, ANTONIO, *La garantía de indemnidad*, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 2021.

FOLGOSO OLMO, ANTONIO, “Una mirada panorámica a los aspectos laborales de la nueva Ley reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de la lucha contra la corrupción”, *Revista de Derecho Laboral vLex*, N°. 8, 2023, págs. 38-58.

GARCÍA-PERROTE ESCARTIN, IGNACIO y MERCADER UGUINA, JESÚS RAFAEL, “Nuevas dimensiones de la denominada garantía de identidad”, *Justicia Laboral, Revista de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, N°. 20, 2004, págs. 5-12.

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, IGNACIO y MERCADER UGUINA, JESÚS RAFAEL, “La tutela “whistleblower”: principios generales de la Directiva 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión”, *Revista española de derecho del trabajo*, N°. 230, 2020, págs. 13-18.

GÓMEZ ABELLEIRA, FRANCISCO JAVIER, “La activación de la garantía de indemnidad”, *El Foro de Labos*, 2023. Disponible en: <https://www.elforodelabos.es/2023/06/la-activacion-de-la-garantia-de-indemnidad/> (última consulta 03.07.2023).

GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, ELIAS “La garantía de indemnidad y sus perfiles”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, N°. 11, 2006, pág. 6.

GARCÍA MORILLO, JOAQUÍN, “El derecho a la tutela judicial efectiva” en LÓPEZ GUERRA, LUIS MARÍA., ESPÍN TEMPLADO, EDUARDO (et. al.), *Derecho Constitucional. Volumen I. El ordenamiento constitucional. Derechos y deberes de los ciudadanos*, Tirant lo Blanch, 2018, págs. 313-332.

IGARTUA MIRÓ, M^a TERESA, *La garantía de indemnidad en la doctrina social del Tribunal Constitucional*, CES, 2018.

LÓPEZ DONAIRE, M. B., “La prohibición de represalias en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, de protección de personas que informen sobre infracciones”, *Consultor de los ayuntamientos y de los juzgados: Revista técnica especializada en administración local y justicia municipal*, N°. Extra III, 2023.

MARTÍNEZ SALDAÑA, DAVID, “El Tribunal Constitucional otorga el amparo a un “proto-whistleblower” (la STC 146/2019, de 25 de noviembre, como contrapunto a la STC 126/2003, de 30 de junio)”, *El Foro de Labos*, 2020. Disponible en: <https://www.elforodelabos.es/2020/01/el-tribunal-constitucional-otorga-el-amparo-a-un-proto-whistleblower-la-stc-146-2019-de-25-de-noviembre-como-contrapunto-a-la-stc-126-2003-de-30-de-junio-2/> (última consulta 05.07.2023).

MEAGER, LIZZIE, “How to comply with the UK's new whistleblower rules”. *International financial law review*, Vol.35, 2016. págs 1-1.

MENDOZA NAVAS, NATIVIDAD, “Derechos del trabajador en la relación de trabajo”, en SEMPERE NAVARRO, ANTONIO VICENTE., (dir.) *El contrato de trabajo. Régimen general del contrato de trabajo*, 2010, págs. 515-565.

MORÁN ROA, S., “La protección jurídica del trabajador reclamante: la garantía de indemnidad”, *Foro Español de Laboristas*, 2015, pág. 29. Disponible en: <https://www.forelab.com/wp-content/uploads/premios/2015/LA-PROTECCION-JURIDICA-DEL-TRABAJADOR-RECLAMANTE-LA-GARANTIA-DE-INDEMNIDAD-SONIA-MORAN-ROA.pdf> (última consulta 03.07.2023).

ROJO TORRECILLA, EDUARDO, “La protección reforzada de la libertad de expresión en la actividad sindical.”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, Nº. 5, 2023.

SÁEZ LARA, CARMEN, *La tutela judicial efectiva y el proceso laboral*, Thomson Civitas, 2004.

TALÉNS VISCONTI, E. E., “Despido de un trabajador por comentarios contra la empresa vertidos en internet. Comentario a la STSJ Madrid de 16 de diciembre de 2013”. *Revista Aranzadi de derecho y nuevas tecnologías*, Nº. 35, págs. 341-351.

TAPIA HERMIDA, ALBERTO JAVIER, “Protección de los denunciantes («whistleblowers») de infracciones de la regulación de los servicios financieros en la Unión Europea. Análisis panorámico de la Directiva (UE) 2019/1937”. *Revista de derecho del mercado de valores*, 2019, Nº.25, pág. 5.

TODOLÍ SIGNES, ADRIÁN, “La garantía de indemnidad ante denuncias en la Inspección de Trabajo y Seguridad Social e internas en la empresa: análisis de un quiero y (a veces) no puedo en la doctrina judicial”. *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, Nº 449-450, 2020, págs. 89-114.

VIDAL LÓPEZ, PERE, “No toda demanda activa la ‘garantía de indemnidad’”, *Actualidad jurídica Aranzadi*, Nº. 919, 2016.