

RocaJunyent

Artículo



El Gobierno ha presentado un **Anteproyecto de Ley que introduce cambios importantes en el Estatuto de los Trabajadores (ET) y en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS)** para reforzar la protección de quienes denuncian infracciones normativas o posibles casos de corrupción dentro de las empresas. Esta reforma se enmarca en el desarrollo de la Ley 2/2023, conocida como *Ley de Protección de las Personas Informantes*.

Se trata de un paso más para garantizar que las personas trabajadoras que informan de irregularidades —los llamados *whistleblowers*— no sufran represalias y cuenten con un marco jurídico sólido que ampare su indemnidad.

En un contexto en el que la transparencia corporativa y la lucha contra la corrupción se han convertido en prioridades tanto a nivel europeo como nacional, la protección efectiva de quienes denuncian irregularidades constituye un pilar fundamental del Estado de Derecho. El Anteproyecto que ahora analizamos representa un avance decisivo en la consolidación de un marco normativo que articula mecanismos concretos y eficaces para garantizar la indemnidad de los informantes frente a cualquier tipo de represalia empresarial. La experiencia comparada demuestra que los sistemas de protección de denunciantes más eficaces son aquellos que combinan garantías sustantivas con procedimientos ágiles y accesibles.

¿Por qué es necesaria esta reforma?

La **Ley 2/2023** ya estableció la obligación de crear canales de denuncia y un sistema de garantías para los informantes. Sin embargo:

- Su contenido debía **coordinarse con la regulación laboral existente**.
- Era necesario **reforzar claramente la prohibición de represalias**, especialmente en materia de despidos y decisiones empresariales que afecten a las condiciones de trabajo.
- La jurisprudencia venía admitiendo que, ante vulneraciones de derechos fundamentales, el **despido debía declararse nulo**, pero no existía una mención expresa para el caso de informantes.

El Anteproyecto responde a esta necesidad, introduciendo cambios directos en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de la Jurisdicción Social para garantizar que cualquier represalia vinculada a una comunicación realizada al amparo de la Ley 2/2023 sea automáticamente nula.

La **reforma introduce un sistema de garantías procesales** que facilita la posición del trabajador denunciante. Entre estas garantías destaca la **inversión de la carga de la prueba**, de modo que será la empresa quien deba demostrar que sus decisiones no están motivadas por la denuncia realizada. Este mecanismo resulta fundamental para equilibrar la posición de las partes en el proceso judicial, teniendo en cuenta la dificultad probatoria que tradicionalmente ha enfrentado el trabajador para acreditar el móvil discriminatorio de la decisión empresarial.

Este enfoque normativo supone un cambio de paradigma en la cultura empresarial española. Tradicionalmente, las denuncias internas han sido percibidas con recelo, y en muchos casos los trabajadores que alertaban sobre irregularidades se enfrentaban a consecuencias adversas en su carrera profesional. La nueva regulación busca revertir esta situación, estableciendo que la denuncia de buena fe no solo es legítima, sino que está especialmente protegida por el ordenamiento jurídico, equiparándola en su tutela a otros derechos fundamentales ya consolidados.

El sistema protector no se limita a trabajadores en activo, sino que se extiende a quienes mantienen o han mantenido relaciones laborales con la empresa, a candidatos en procesos de selección e incluso a familiares y personas vinculadas con el informante. Esta ampliación del ámbito subjetivo busca evitar represalias indirectas que pudieran disuadir a los potenciales denunciantes.

La protección se extiende también a las personas que faciliten información o presten asistencia en el proceso de investigación de las infracciones denunciadas. Esta ampliación resulta coherente con la finalidad de la norma, que busca crear un entorno seguro para la detección y corrección de irregularidades. Sin esta protección extendida, las empresas podrían ejercer represalias indirectas que desincentivarían la colaboración con las investigaciones.

La Ley 2/2023 establece un sistema de protección amplio aplicable tanto al sector público como al privado. En las empresas privadas, la obligación de disponer de canales internos afecta a aquellas con cincuenta o más trabajadores, mientras que en el sector público se extiende a todas las entidades. La protección alcanza también a empresas

más pequeñas cuyos trabajadores podrán utilizar canales externos o revelar públicamente la información cuando se cumplan determinados requisitos.

Principales modificaciones normativas

Modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores

Para reforzar la eficacia del sistema, **se modifican diversos preceptos del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley reguladora de la jurisdicción social**. La finalidad es evitar que la respuesta ante una represalia quede limitada a la improcedencia del despido, introduciendo expresamente la nulidad de las decisiones extintivas motivadas por denuncias.

El Anteproyecto modifica el Estatuto de los Trabajadores incorporando como **causa prohibida de discriminación la revelación de información conforme a la Ley 2/2023**. Se establece la nulidad de la resolución del contrato durante el periodo de prueba y de las decisiones empresariales que supongan represalias vinculadas a denuncias.

Las **modificaciones más importantes afectan al despido por causas objetivas y disciplinario**, incorporando la nulidad automática cuando se produzca tras una denuncia. Estos supuestos se equiparan a otros ya contemplados como el embarazo o la violencia de género. La empresa solo podrá evitar la nulidad si acredita que la causa es ajena a la denuncia.

La reforma del artículo 53.4 del Estatuto de los Trabajadores, relativo al despido por causas objetivas, incorpora un nuevo supuesto de **nulidad cuando el despido tenga como móvil la condición de informante**. Esta modificación resulta especialmente relevante, ya que los despidos objetivos tradicionalmente han sido utilizados en ocasiones como vía alternativa al despido disciplinario cuando la empresa no disponía de pruebas suficientes para justificar una sanción.

El artículo segundo modifica el artículo 124.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social para incorporar como fundamento específico de la demanda frente a un despido colectivo el hecho de que la medida extintiva constituya una represalia frente a personas trabajadoras por haber realizado una comunicación conforme a la Ley 2/2023. Con esta modificación, la reforma extiende la protección también a los supuestos colectivos, evitando que decisiones de carácter organizativo puedan utilizarse como vía indirecta de represalia.

El Anteproyecto concluye destacando que **la reforma cumple los principios de necesidad, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia previstos en la Ley 39/2015**, y que se dicta al amparo de las competencias exclusivas del Estado en materia laboral y procesal. Asimismo, establece que la futura ley entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

La reforma incorpora también modificaciones en el ámbito de los despidos colectivos, reconociendo que las reestructuraciones empresariales podrían utilizarse como mecanismo encubierto de represalia. Al permitir la impugnación individual de despidos colectivos cuando constituyan represalias, se cierra una posible vía de elusión de la protección que de otro modo quedaría desprotegida.

Esta reforma consolida un sistema sólido de protección frente a represalias laborales, **alineado con los estándares europeos**. Supone un avance significativo en materia de integridad corporativa, prevención de la corrupción y garantías de indemnidad para quienes contribuyen a detectar irregularidades.

Las empresas deberán implementar protocolos rigurosos que garanticen la independencia entre la gestión de denuncias y las decisiones de recursos humanos. Será recomendable establecer comités de ética o compliance que supervisen que no se produzcan represalias, así como sistemas de seguimiento de las condiciones laborales de los denunciantes. La documentación exhaustiva de cualquier decisión que afecte a un informante resultará imprescindible para poder acreditar, en su caso, la inexistencia de móvil represaliador.

Para los trabajadores, esta reforma representa una garantía adicional que debe animarles a utilizar los canales establecidos cuando detecten irregularidades. No obstante, es importante recordar que la protección alcanza únicamente a las denuncias realizadas de buena fe y conforme a los procedimientos establecidos en la Ley 2/2023. Las denuncias maliciosas o temerarias no gozarán de esta protección reforzada.

Es un texto relevante tanto para empresas como para profesionales del ámbito jurídico-laboral, ya que afectará a la gestión de los canales de información, la toma de decisiones disciplinarias y la litigiosidad futura.

Desde la perspectiva de la litigiosidad, cabe prever un incremento de los procedimientos judiciales en los que se alegue la condición de informante como causa de nulidad del despido. Los tribunales deberán desarrollar criterios jurisprudenciales que permitan distinguir entre despidos efectivamente represaliadores y aquellos que, pese a la proximidad temporal con una denuncia, obedecen a causas legítimas. La valoración de los indicios y la apreciación de la prueba de descargo aportada por la empresa serán elementos clave en esta tarea.

Esta reforma trasciende lo técnico-jurídico para **incidir en la cultura corporativa**. La protección efectiva de los informantes es una manifestación del compromiso con la transparencia y la integridad. Su éxito dependerá de su aplicación efectiva por los tribunales y de su asunción por las empresas como elemento de una gestión responsable.