

FUNCIONES Y TUTELA DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN LA LEY 2/2023, DE PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS INFORMANTES DE INFRACCIONES

Salvador del Rey Guanter
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
ESADE Law School

Abstract

En la *Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción*, nuestro legislador, siguiendo a la Directiva que traspone, ha sido muy escueto sobre las funciones de la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT), con apenas dos citas expresas de esa representación en sus preceptos. Sin embargo, y junto al análisis de esas referencias expresas, este estudio se detiene en otras normas laborales y paralaborales de las que es posible deducir un papel mayor de tal representación en aspectos muy importantes de la Ley 2/2023, especialmente cuando miembros de la misma pueden ser personas informantes o personas afectadas. En todo caso, estas funciones de la representación legal directa o indirectamente relacionadas con esa ley deben ser contrastadas con las funciones acentuadamente más importantes que otros canales de denuncias reservan a dicha representación, como es el caso en los procedimientos previstos en los planes de igualdad, en los protocolos para la prevención de acoso e incluso en las denuncias ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social.

In Law 2/2023, of February 20, regulating the protection of whistleblowers and combating corruption, our legislator, following the Directive it transposes, has been very brief regarding the functions of workers' legal representatives (WLR), with only two explicit references to such representation in its provisions. However, in addition to analyzing these explicit references, this study examines other regulations from which it is possible to deduce a greater role for such representation in very important aspects of Law 2/2023, especially when its members may be whistleblowers or persons concerned. In any case, these functions of legal representation directly or indirectly related to that law must be contrasted with the markedly more important functions that other alternative complaint channels reserve for said representation, as is the case in the procedures provided for in equality plans, in the protocols for the prevention of harassment and even in complaints before the Labor and Social Security Inspectorate.

Title: *Functions and protection of the legal representation of workers in Law 2/2023, on the protection of people who report infringements.*

Palabras claves: Representación legal de las personas trabajadoras (RLPT), personas informantes de infracciones, sistema interno de información.

Key words: *Legal Representation of Workers (RLPT), whistleblowers, internal reporting System.*

IUSLabor 3/2025, ISSN 1699-2938, p. 99-128

DOI. 10.31009/IUSLabor.2025.i03.03

Fecha envío: 02.11.2025 | Fecha aceptación: 02.12.2025 | Fecha publicación: 22.12.2025

Sumario

1. Introducción: Las distintas funciones jurídicas de la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT) en la Ley 2/2023
2. Los miembros de la RLPT en cuanto personas informantes de infracciones (artículo 3.1 de la Ley 2/2023)
3. La RLPT en cuanto órgano de “asesoramiento y apoyo” a las personas informantes de infracciones (artículo 3.3 de la Ley 2/2023).
4. La RLPT y sus miembros en cuanto personas “afectadas” por las comunicaciones de infracciones (artículo 39 de la Ley 2/2023)
5. La RLPT como órgano de consulta sobre la implantación de los Sistemas internos de información (artículo 5.1 de la Ley 2/2023)
6. El derecho de la RLPT a recibir información y ser oída por disposiciones del ET y de la LOLS en el contexto de la Ley 2/2023
7. Referencia a las funciones de la RLPT en otros canales de denuncias de infracciones distintos a los contemplados en la Ley 2/2023
8. Evaluación conclusiva
9. Bibliografía

1. Introducción: Las distintas funciones jurídicas de la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT) en la Ley 2/2023

En la *Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción* (Ley 2/ 2023, en adelante), la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT, en adelante)¹ puede tener roles o verse afectada en formas diferentes, aunque lo cierto es que nuestro legislador, siguiendo a la Directiva que traspone², ha sido muy escueto al respecto, con apenas dos citas expresas de esa representación.

Sin embargo, esas citas en la Ley 2/2023 no agotan las posibles funciones que la RLTP puede tener en materias relacionadas con dicha ley, por lo que para tener una visión de conjunto habrá que acudir tanto a normas laborales, y muy principalmente el ET y la LOLS, como a normas “paralaborales”, tales como la *Ley 1/2019, de 20 de febrero, de Secretos Empresariales* (Ley 1/2029) o la *Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales* (LPD).

Más concretamente, podemos distinguir estas vertientes esenciales desde la perspectiva de aquella ley que desarrollaremos sucesivamente en los próximos apartados:

- Los miembros de la RLPT en cuanto personas informantes de infracciones (artículo 3.1 Ley 2/2023)
- La RLPT en cuanto órgano de “asesoramiento y apoyo” a las personas informantes de infracciones (artículo 3.3 Ley 2/2023)
- La RLPT y sus miembros en cuanto personas afectadas por las comunicaciones de infracciones (artículo 39 Ley 2/2023)
- La RLPT como órgano de consulta sobre la implantación de los Sistemas internos de información (artículo 5.1 Ley 2/2023)
- El derecho de la RLPT a recibir información y ser oída según disposiciones del ET y de la LOLS en el contexto de la Ley 2/2023

A efectos de poder evaluar mejor la conclusiones a las que llegamos en los apartados anteriores, hay que tener en cuenta que, junto a los canales de comunicación que contempla la Ley 2/2023, hay otros canales y procedimientos de “denuncia” que están

¹ Por RLPT entendemos a efectos de nuestro análisis tanto la representación unitaria del título II del Estatuto de los Trabajadores (ET) (comité de empresa y delegados de personal) como la representación sindical (básicamente los delegados sindicales a los que se refiere el título IV de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical -LOLS, en adelante-).

² Directiva (UE) 2029/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2023, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión (DOUE de 26 de noviembre de 2019) (Directiva 2029/1937, en adelante).

previstos en otras normas laborales -incluyendo los incluidos en los planes de igualdad o ante la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social (ITSS)- y paralaborales -specialmente los relacionados con protocolos anti-acoso- que, respecto al tema específico de las funciones de la RLPT en los mismos, contienen diferencias significativas con lo previsto en la Ley 2/2023. En un penúltimo apartado de este artículo, y sin que podamos entrar en un estudio detallado al respecto, haremos referencia a algunas de tales diferencias sustanciales y a la relación que tales canales y procedimientos de denuncias alternativos tienen con los previstos en la Ley 2/2023.

2. Los miembros de la RLPT en cuanto personas informantes de infracciones (artículo 3.1 de la Ley 2/2023)

Una primera cuestión que debemos de abordar es hasta qué punto la RLPT puede ser persona informante tal como entendida esta figura por la Directiva 2029/1937 y por el artículo 3 de la Ley 2/2023³.

Por lo pronto, de la definición del artículo 5.7 de esa Directiva sobre la figura del “denunciante”⁴ y del artículo 1⁵, artículo 2.1⁶ y del propio artículo 3 de la Ley 2/2023 se entiende que persona informante es sólo una persona física, no un órgano colegiado como puede ser un comité de empresa o una pluralidad de delegados de personal o delegados sindicales que se constituyan y actúen como tal órgano colegiado.

Ciertamente, nada obsta para que la persona informante pueda ser un miembro de la RLPT, pero en ese caso actuará en cuanto persona física, sin perjuicio de las implicaciones que pueda tener -a efectos de mayor protección o de deberes tales como el de sigilo

³ Artículo 3. “Ámbito personal de aplicación. 1. La presente ley se aplicará a los informantes que trabajen en el sector privado o público y que hayan obtenido información sobre infracciones en un contexto laboral o profesional, comprendiendo en todo caso: a) las personas que tengan la condición de empleados públicos o trabajadores por cuenta ajena [...] 3. Las medidas de protección del informante previstas en el título VII también se aplicarán, en su caso, específicamente a los representantes legales de las personas trabajadoras en el ejercicio de sus funciones de asesoramiento y apoyo al informante.” Sobre la persona informante nos remitimos a nuestro análisis en DEL REY GUANTER, Salvador, *Whistleblowing en el entorno laboral, de la función pública y del trabajo autónomo*, Madrid, Aranzadi La Ley, 2024, p. 73 y siguientes, También, DE LA PUEBLA PINILLA, Ana, “Ley 2/2023, de Protección de los informantes. Problemas aplicativos desde una perspectiva laboral”, *Labos*, n.º 4 (número extraordinario), 2023, p. 32 y siguientes; SÁEZ LARA, Carmen, “El estatus jurídico de informante tras la Ley 2/2023 de protección de las personas informantes y de la lucha contra la corrupción”, *Labos*, vol. 4 n.º 3, 2024, p. 46 y siguientes

⁴ Artículo 5.7 de la Directiva: “Denunciante: persona física que comunica o revela públicamente información [...]”.

⁵ Artículo 1 de la Ley 2/2023: “1. La presente ley tiene por finalidad otorgar una protección adecuada frente a las represalias que puedan sufrir las personas físicas que informen [...]”.

⁶ Artículo 2.1 de la Ley 2/2023: “La presente ley protege a las personas físicas que informen [...]”.

profesional- su estatus jurídico como representante o que su actuación obedezca a una decisión que al respecto haya tomado el órgano al que pertenece y del que se alza representante en los procedimientos a los que pueda dar lugar su comunicación como persona informante.

De hecho, esta posibilidad es la que seguramente contempla el artículo 38.1 de la Ley 2/2023 cuando establece que la protección ahí contemplada, referida a la no responsabilidad por rupturas de las obligaciones de confidencialidad y sigilo, se extiende a *“la comunicación de informaciones realizadas por los representantes legales”*.

Nótese que esta alusión en cuanto persona informante en ese artículo 38.1 se refiere a los “representantes” y no a la representación. No actuará, por tanto, en cuanto “órgano colegiado” en el sentido que le reconoce a la RLPT el artículo 65.1 ET. Serán sus miembros los que actúen, de común acuerdo o no, a título individual, aunque nada obsta desde luego a que haya diversas comunicaciones de distintos miembros o una firmada por una pluralidad de representantes.

Téngase en cuenta, además, que entre las “competencias” de la RLPT que se determinan en el artículo 64 ET se encuentran en su apartado 7.a) 1º las de ejercer una labor de *“vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral [...] formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes”*. Entre esas acciones legales “oportunas” se han de incluir indudablemente las comunicaciones que puedan ser desarrolladas por sus miembros a través del canal interno o del canal externo previstos en la Ley 2/2023.

Cuando ello sea el caso, por tanto, además de los derechos previstos en la Ley 2/2023 respecto a las personas informantes, tales representantes-informantes ostentarán las garantías a las que se refiere el artículo 68 ET y el artículo 10.3 LOLS. En algunos casos, estas garantías pueden añadirse e incluso superponerse a las contempladas en el título VII de la Ley 2/2023, título dedicado a las “medidas de protección”, como ocurre con la prohibición de ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones o un año después que indica ese artículo 68 ET y que hay que integrar con la prohibición de represalia del artículo 36 de la Ley 2/2023 y la protección que ostenta la persona informante durante dos años desde que realizó la comunicación según dispone este mismo precepto.

Respecto a la garantía del expediente contradictorio contemplada también en el artículo 68 a) ET, a ella nos referiremos cuando analicemos a los miembros de la RLPT en cuanto posibles personas afectadas.

3. La RLPT en cuanto órgano de “asesoramiento y apoyo” a las personas informantes de infracciones (artículo 3.3 de la Ley 2/2023)

Como hemos indicado, el artículo 3 de la Ley 2023 no contempla la actuación de la RLPT como persona informante en cuanto órgano colegiado dada su delimitación exclusiva a la persona física, sin perjuicio de que sus miembros puedan actuar a nivel individual o plural en esa capacidad con o sin consenso con el resto de los componentes de ese órgano.

Ello no quiere decir que el artículo 3 ignore a dicha RLPT en cuanto tal, en tanto que en su apartado 3 va a establecer que *“las medidas de protección del informante previstas en el título VII también se aplicarán, en su caso, específicamente a los representantes legales de las personas trabajadoras en el ejercicio de sus funciones de asesoramiento y apoyo al informante”*.

Por consiguiente, cuando se dé esta actuación de “asesoramiento y apoyo”, los miembros de la RLPT estarán protegidos por lo establecido en ese título VII, y básicamente contra las represalias (artículo 36) y contra demandas de responsabilidades por ruptura de los deberes de confidencialidad y sigilo (artículo 38), aunque en este último caso la causa de esa tutela no es su papel como persona informante, sino como asistente a tal persona.

Hay cuestiones que pueden surgir de esta cierta ambigüedad de las funciones de “asesoramiento y apoyo” teniendo en cuenta que, como veremos en los próximos apartados, apenas existen menciones expresas posteriores a la RLPT en la Ley 2/2023, y no desde luego en relación con el desarrollo de esas funciones respecto a la persona informante.

Por lo pronto, no se define en qué consiste esa labor de asistencia y apoyo, aunque no debe ser difícil determinar su significado genérico. Nótese que en el artículo 64 ET, dedicado a los derechos y competencias de la RLPT, no se alude expresamente a esta función.

Tampoco lo hace expresamente la LOLS, aunque en su artículo 14 se contempla la figura de coadyuvante en los procesos (hemos de entender jurisdiccionales) en los que se reclame la tutela de acción sindical.

Ciertamente, podemos considerar que se trata de una labor de brindar información y consejo a la persona informante desde distintos puntos de vistas, desde el jurídico al psicológico, pasando por el organizacional.

Sin embargo, la cuestión fundamental que podemos plantearnos es si esa labor de asistencia y apoyo lleva como consecuencia o manifestación esencial la presencia de la RLPT como tal en los procedimientos que la Ley 2/2023 articula respecto al Sistema interno de información (Sii, en adelante) o al canal externo ante la Autoridad Independiente de Protección del Informante (A.A.I.). Como veremos en el penúltimo apartado de este estudio, hay que tener en cuenta que en otras normas que prevén canales de denuncia diferentes a los de la Ley 2/2023 sí prevén expresamente esta presencia e incluso la misma está contemplada por negociación colectiva en los planes de igualdad o en los protocolos anti-acoso de múltiples empresas.

A esta importante cuestión hay que responder que Ley 2/2023 no contempla expresamente la presencia de la RLPT en esta posible función de representación o asistencia en los canales interno o externo que ordena. Hay que tener en cuenta que esta ausencia de alusión expresa a la RLPT en estos procedimientos contrasta, por ejemplo, con la alusión expresa que sí se hace en el canal externo a la posibilidad de que la persona informante - al igual que la afectada- pueda requerir la presencia de su abogado -arts. 19.3 y 21 5º-.

Más aún, cuando la Ley 2/2023 establece una regulación específica sobre protección de datos en los arts. 29 y siguientes, complementaria de la establecida en la LPD y en la que se pone especial acento en la confidencialidad de los datos personales durante esos procedimientos, contiene una enumeración cerrada en el artículo 32.1 respecto a quien puede tener acceso a tales datos personales, indicando que dicho acceso “*quedará limitado [...] exclusivamente*” a una serie de personas entre las que no se incluye la RLPT⁷.

Todo lo más, podría considerarse que cuando el artículo 32.2 de la Ley 2/2023 hace referencia a que “*será lícito su comunicación (de datos personales) a terceros cuando resulte necesario para la adopción de medidas correctoras en la entidad o la tramitación de los procedimientos sancionadores o penales que, en su caso, procedan*”, pueda entenderse que , especialmente por el papel que la norma laboral reserva a la RLPT en la

⁷ Artículo 32. “*Tratamiento de datos personales en el Sistema interno de información. 1. El acceso a los datos personales contenidos en el Sistema interno de información quedará limitado, dentro del ámbito de sus competencias y funciones, exclusivamente a: a) El Responsable del Sistema y a quien lo gestione directamente; b) El responsable de recursos humanos o el órgano competente debidamente designado, solo cuando pudiera proceder la adopción de medidas disciplinarias contra un trabajador. En el caso de los empleados públicos, el órgano competente para la tramitación del mismo; c) El responsable de los servicios jurídicos de la entidad u organismo, si procediera la adopción de medidas legales en relación con los hechos relatados en la comunicación; d) Los encargados del tratamiento que eventualmente se designen; e) El delegado de protección de datos*”. Al respecto, FERNÁNDEZ SALMERÓN, Manuel, “La protección de datos personales”, en PÉREZ MONGUIÓ José María y FERNÁNDEZ RAMOS, Severiano (coordinadores), *El Nuevo Sistema de Protección del Informante*, Madrid, Bosch, 2023, p. 193 y siguientes.

información sobre sanciones graves o muy graves, la misma pueda ser receptora de información sobre el procedimiento en el seno del canal interno.

Pero nótese que lo aquí previsto pudiera interpretarse como permitiendo una mera comunicación a la RLPT, y no su presencia formal y activa en ese procedimiento, dado que, además, su presencia estaría dificultada por una fuerte protección de datos personales e identidades en los canales interno y externo de la ley tanto de la persona afectada - “preservándose su identidad”, nos indica el artículo 39 de la Ley 2/2023- como de los eventuales testigos y, desde luego, de la persona informante -artículo 5.2 b) de la Ley 2/2023-.

En todo caso, si, como es frecuente en la práctica, la persona informante acude a la RLPT con anterioridad o de forma simultánea a la comunicación de la infracción por el canal interno del Sii, no por ello se convalidaría su presencia durante el procedimiento seguido en dicho canal, y ello en tanto que pudiera perjudicar los derechos de la persona afectada. Téngase en cuenta adicionalmente que la ley no prevé en ningún momento que la persona informante pueda delegar su estatus en cuanto tal en la RPLT o en alguno de sus miembros.

Sólo una vez finalizado el procedimiento en el canal interno o en el externo, cuando la entidad empleadora haga uso de su poder disciplinario, entonces se aplicarán las previsiones de información a la RLPT si ello se traduce en sanciones muy graves, especialmente si se trata de miembros de la RLPT -artículo 51.1 ET, artículo 68 a) ET y artículo 10.3.3º LOLS, como a continuación veremos-.

4. La RLPT y sus miembros en cuanto personas “afectadas” por las comunicaciones de infracciones (artículo 39 Ley 2/2023)

A diferencia de la persona informante, que vimos que sólo puede ser persona física, la persona afectada puede ser tanto persona física como jurídica según la definición que de la misma da el artículo 3.1.10 de la Directiva, indicando que por tal hay que entender toda *“persona física o jurídica a la que se haga referencia en la denuncia o revelación pública como la persona a la que se atribuye la infracción o con la que se asocie la infracción”*.

A nuestros efectos, estamos ante el supuesto de que una persona informante denuncie en el canal interno o en el canal externo o mediante revelación pública o a miembros de la RLPT o al órgano en cuanto tal como personas afectadas. Aunque ahora no podemos introducirnos en ello, nótese la amplitud que representa para el ámbito subjetivo de la persona afectada y consiguientemente también respecto a los miembros y al órgano de la RLPT el que se incluyan personas físicas o jurídicas “por asociación”, término que quiere

abarcarse un círculo personal significativamente más amplio que el de sujetos a los que se les atribuye directamente la infracción⁸.

Si la comunicación se hace respecto a uno o varios miembros de la RLPT a título individual, en ese caso la normativa al respecto de la Ley 2/2023 no prevé un tratamiento especial o específico, de forma que se seguirían los trámites regulares previstos en los canales interno y externo o para la revelación pública. Como ya hemos indicado, sólo en el caso de que se abra como consecuencia de esos procedimientos un expediente disciplinario que pueda acabar en sanciones a tales miembros, tendrá que seguirse los trámites de audiencia previa previstos como garantías de tales miembros. Pero téngase en cuenta que ese procedimiento disciplinario no pertenece formalmente al ámbito de aplicación de la Ley 2/2023, sino que, aunque relacionado con lo desarrollado en los procedimientos en esos canales -por ejemplo, a efectos de vinculación o no de hechos probados en los mismos-, se desarrolla con propia autonomía respecto a esa ley⁹.

Más aún, en el caso del canal interno no es el Responsable del Sii regulado en el artículo 8 de la Ley 2/2023 quien sanciona, sino que, una vez finalizada sus conclusiones sobre la culpabilidad o no de la persona informante, en caso positivo éste trasladará sus conclusiones a las personas encargadas de tramitar e imponer las correspondientes sanciones disciplinarias, que la Ley 2/2023 lo hace recaer básicamente, como es normal en la práctica, en el responsable de RRHH -artículo 32.1 b)-.

Sin embargo, de la citada definición que establece la Directiva de la persona afectada la cuestión que inmediatamente surge a efectos de nuestro estudio es si la enumeración binaria que contiene aquélla es cerrada -o persona física o persona jurídica-, o si la misma ha de ser considerada con cierta flexibilidad, teniendo en cuenta que existe consenso en que el comité de empresa o, cuando son una pluralidad y actúan concertadamente, los delegados de personal o los delegados sindicales, no ostentan el estatus jurídico de persona jurídica sino, en todo caso, de órgano colegiado.

⁸ Mayor elaboración en DEL REY GUANTER, Salvador, “Sobre el concepto y los derechos de la persona 'afectada' por comunicaciones sobre infracciones en la Ley 2/2023, reguladora de la protección de la persona informante”, *FORO, Revista de Ciencias Jurídicas y Sociales*, vol. 26, n.º 1, p. 63 y siguientes.

⁹ Sobre la trascendencia para el ejercicio del poder disciplinario empresarial de los trámites seguidos en los canales interno y externo, y especialmente sobre la vinculación de tal poder a los hechos dados como probados en tales canales, puede verse DEL REY GUANTER, Salvador, “El ejercicio del poder disciplinario empresarial respecto a las personas con relación laboral en el ámbito de aplicación de la Ley 2/2023 de protección del informante”, de próxima aparición en *Labos*, n.º 3, 2025. A considerar, como también se analiza en ese estudio, que mientras que en el ámbito de la Ley 2/2023 la persona afectada goza de la presunción de inocencia como establece su artículo 39, ello no es el caso en el régimen disciplinario laboral según una consolidada jurisprudencia -por todas, STS 114/2025, de 18 de febrero de 2025-.

Dado que la Ley 2/2023 no contiene definición de persona afectada, remitiéndose pues para ello a la citada de la Directiva, podemos considerar dos posibles opciones desde la perspectiva de la RLPT. O bien considerar que la designación de la misma en cuanto persona afectada se hace siempre a la pluralidad de todos o parte de sus miembros, considerando a los mismos en su individualidad como persona afectada, o bien estimar que la determinación de la Directiva no es cerrada, de forma que admita que, junto a la persona física o a la persona jurídica, también pueda ser persona afectada un órgano colegiado en cuanto tal, más allá de los miembros que individualmente lo componen.

La diferencia entre una u otra opción no es baladí, especialmente desde la perspectiva procedimental en el canal interno o externo, en tanto que no es lo mismo tener que articular en esos canales una instrucción con múltiples personas afectadas -piénsese que el comité de empresa puede llegar a tener hasta un máximo de 75 miembros- que considerar en tal instrucción al órgano en sí como persona afectada, teniendo normalmente al presidente del comité de empresa al que se refiere el artículo 66.2 ET como su representante en ese procedimiento. Desde luego, esta segunda opción creemos que sería la procedente cuando se trate de infracciones resultantes de una decisión colegiada adoptada por la mayoría o totalidad del órgano representativo.

Precisamente al respecto, adviértase que, desde la perspectiva del régimen sancionador previsto en la Ley 2/2023 -título IX-, su artículo 62.2 al determinar los sujetos responsables de infracciones establece que *“cuando la comisión de la infracción se atribuya a un órgano colegiado [...] quedarán exentos de responsabilidad aquellos miembros que no hayan asistido por causa justificada a la reunión en que se adoptó el acuerdo o hayan votado en contra del mismo”*.

Habrà que determinar si este precepto de exención de responsabilidad es aplicable cuando quienes sean identificados en la comunicación de la persona informante como personas afectadas son miembros de la RLPT a título individual y no el órgano en cuanto tal. Parece lógico que, en este en este último supuesto, aunque no se denuncie al órgano en sí, deban estar exentos de responsabilidad como personas afectadas los miembros que no hayan asistido -la alusión a “causa justificada”, como ya hemos analizado en otro lugar, es ciertamente problemática¹⁰- o hayan podido votar en contra en una decisión que se considere como infractora en los términos de la Ley 2/2023 -parece que también debería contar al respecto como eximente la abstención-.

Junto a este tema importante de determinar la identidad subjetiva de la RLTP como persona afectada, si individual como persona física o colectiva en cuanto órgano, es

¹⁰ DEL REY GUANTER, Salvador, *Whistleblowing en el entorno laboral*, ob. cit., p. 321.

también muy relevante determinar cómo se aplican en estos casos los derechos que reconoce la Ley 2/2023 a esa persona afectada, especialmente los recogidos en su artículo 39, esto es, presunción de inocencia, derecho a la defensa, derecho al expediente en los términos regulados en esta ley, “misma protección” dispensada por la ley a las personas informantes, preservación de su identidad y garantía de la confidencialidad de los hechos y datos del procedimiento¹¹. Son derechos que tienen su reflejo en otros preceptos de esta ley, tales como el artículo 9.2 h) -“*exigencia del respeto a la presunción de inocencia y al honor*” como principio en el Sii- o artículo 19.3 -“*derecho a la defensa de la persona afectada [...] acceso al expediente [...] pudiendo ser oída en cualquier momento (con) posibilidad de comparecer asistida de abogado*”-.

Esos derechos de los miembros de la RLPT en cuanto personas afectadas hay que entender que se complementan con los reconocidos en cuanto garantías de tales miembros en la normativa laboral, como se reflejan en el artículo 68 ET, que son también aplicables a los representantes sindicales -artículo 10.3 LOLS-.

Algunas de estas garantías se refieren a momentos posteriores al desarrollo del canal interno o externo si como consecuencia de lo determinado en los mismos se concluye que la(s) persona(s) afectada(s) miembro(s) de la RLPT ha(n) cometido las infracciones denunciadas por la persona informante. Es el caso de lo establecido en el artículo 68 a) -apertura de expediente contradictorio para sancionar- o en el artículo 68 c) -no ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato-.

Relacionado con otra de estas garantías, la de libertad de expresión -artículo 68 d)-, hay que tener en cuenta que posibles infracciones que puedan denunciarse respecto a la RLPT relacionadas, por ejemplo, con la violación de secretos empresariales, van a tener una limitada consistencia jurídica, en tanto que esa representación tiene la protección no sólo de aquel precepto, sino también de preceptos como el artículo 2 de la Ley 1/2019 de secretos empresariales que contiene determinados apartados en los que no se consideran violación de secretos empresariales las denuncias de infracciones relacionadas con tales secretos eventualmente cometidas por la empresa¹².

¹¹ Al respecto de estos derechos de la persona afectada, DEL REY GUANTER, Salvador, “Sobre el concepto y los derechos de la persona 'afectada' por comunicaciones sobre infracciones en la Ley 2/2023, reguladora de la protección de la persona informante”, *FORO, Revista de Ciencias Jurídicas y Sociales*, vol. 26, n.º 1, p. 63 y siguientes.

¹² Artículo 2.3. “*En todo caso, no procederán las acciones y medidas previstas en esta ley cuando se dirijan contra actos de obtención, utilización o revelación de un secreto empresarial que hayan tenido lugar en cualquiera de las circunstancias siguientes: a) En ejercicio del derecho a la libertad de expresión e información recogido en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, incluido el respeto a la libertad y al pluralismo de los medios de comunicación; b) Con la finalidad de descubrir, en defensa*

A ello se une que, en el caso de revelaciones públicas, especialmente las realizadas directamente a la prensa -artículo 38 de la Ley 2/2023-, tanto la doctrina del TC como la del TEDH han protegido especialmente la libertad de información de los miembros de la RLPT, exigiéndole solamente que la información que revele tenga indicios iniciales de veracidad, aunque después ésta no sea confirmada¹³.

Si a lo anterior unimos las limitaciones al deber de sigilo de la RLPT que se contienen en el artículo 65 ET así como en el citado artículo 2 de la Ley 1/2019 debemos afirmar que estas distintas protecciones van a desempeñar un importante rol jurídico en la limitada responsabilidad que se le pueda exigir a la RLPT en cuanto tal o a sus miembros por denuncias que se realicen contra ellas en cuanto personas afectadas por revelación de información considerada como confidencial.

En todo caso, considérese que la sanción administrativa por violación de la Ley 2/2023 puede coexistir con sanciones disciplinarias como consecuencia de las instrucciones e investigaciones realizadas y concluidas en los canales internos o externos, sin que ello represente una infracción del principio *non bis in ídem*, tal como dispone el artículo 67 de aquella ley¹⁴.

5. La RLPT como órgano de consulta sobre la implantación de los Sistemas internos de información (artículo 5.1 de la Ley 2/2023)

Según dispone el artículo 5.1 de la Ley 2/2023 “*el órgano de administración u órgano de gobierno de cada entidad u organismo obligado por esta ley será el responsable de la implantación del Sistema interno de información, previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras*”.

del interés general, alguna falta, irregularidad o actividad ilegal que guarden relación directa con dicho secreto empresarial; c) Cuando los trabajadores lo hayan puesto en conocimiento de sus representantes, en el marco del ejercicio legítimo por parte de estos de las funciones que tienen legalmente atribuidas por el Derecho europeo o español, siempre que tal revelación fuera necesaria para ese ejercicio [...]”.

¹³ Sobre ello nos detuvimos en DEL REY GUANTER, Salvador, “Revelación pública de infracciones cometidas por la empresa y ejercicio de la libertad de información por la persona trabajadora en cuanto informante whistleblower. Criterios a la luz de la doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea”, *Labos*, vol. 4, n.º 3, 2023, p. 15 y siguientes. Sobre el trascendental caso “Halet” puede consultarse VOORHOOF, Dirk, “Halet v. Luxemburg: Luxleaks, Grand Chamber strengthens whistleblowers protection”, *Inform’s Blog: Case Law, March 15, 2023* (disponible en: <https://inform.org/2023/03/15/case-law-strasbourg-halet-v-luxembourg-luxleaks-grand-chamber-strengthens-whistleblowers-protection-dirk-voorhoof/>; consulta: 11.12.2025).

¹⁴ Artículo 67. “*Concurrencia. El ejercicio de la potestad sancionadora previsto en este título es autónomo y podrá concurrir con el régimen disciplinario del personal [...] laboral que resulte de aplicación en cada caso*”.

De este apartado podemos hacer las siguientes consideraciones.

Primera consideración, el término “consulta”, que como se sabe se utiliza con polivalencia en la normativa del ET, seguramente ha de ser interpretado en el sentido del artículo 64.1 ET, cuando dispone, siguiendo la normativa de la UE, que “*por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo*”. No estamos, pues, ante la “consulta” en el sentido más incisivo de artículos del ET como el 40, el 41 o el 51, en los que este término se utiliza similarmente a como hace el artículo 89.1 ET al implantar en relación a los convenios colectivos estatutarios una obligación de negociar de buena fe tendente a un acuerdo, incorporando un más estricto deber de información y documentación en el proceso tal como se deduce de una amplia jurisprudencia al respecto¹⁵. Sobre la posibilidad de que la emisión del informe no vinculante previsto en el artículo 64.5 por la RLPT forme parte de ese derecho de consulta, téngase en cuenta que la implantación del Sii no parece que pueda ser incluido en los supuestos que dicho precepto detalla - reestructuraciones, reducciones de jornada, etc.-.

Segunda consideración, ese “*intercambio de opiniones y la apertura de un dialogo*” referido en el artículo 64.1 ET como parte de la consulta a la que se refiere el artículo 5.1 de la Ley 2/2023 se ha de realizar “*previamente a la implantación*” del Sii. Por los términos utilizados, podría entenderse que la obligación de consulta no se refiere al diseño y elaboración del Sii, a su contenido, que correspondería a la empresa, sólo requiriéndose la opinión de la RLPT en el momento en que este sistema ya diseñado y elaborado vaya a “implantarse”, circunscribiéndose pues la consulta a este momento aplicativo. No obstante, parece más lógico entender que, en general y salvo impedimentos razonables al respecto, la consulta debería extenderse al contenido en sí del Sii, en tanto que el artículo 64.1 ET amplía el derecho de información y consulta a todas “*aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores*”, condición que desde luego se da respecto a aquel sistema.

Nótese que no se requiere la aprobación ni el acuerdo con la RLPT, de forma que tras esa consulta la entidad empleadora estará facultada para implantar el Sii, introduciendo si es el caso propuestas de cambios sugeridas por esa representación.

Tercera consideración, y aunque no lo diga ese artículo 5.1 expresamente, se ha de entender que esta consulta no sólo debería realizarse cuando inicialmente se implante el Sii, sino también cuando se introduzcan modificaciones significativas en dicho sistema.

¹⁵ Sobre el artículo 89.1 ET, véase PASTOR MARTÍNEZ, Alberto, “Tramitación”, en DEL REY GUANTER, Salvador (director), *Estatuto de los Trabajadores*, 4ª ed., Madrid, La Ley, 2022, p. 1924 y siguientes.

No obstante, téngase en cuenta que tales modificaciones sustanciales no cabría incluirlas en el artículo 41 ET, dado que el Sii no cabría calificarlo como una “condición de trabajo” que son a las que se refiere ese precepto, por más que su enumeración de tales condiciones sea abierta.

Y cuarta consideración, creemos que en el caso de que no exista RLPT en la entidad empleadora, dicha entidad estará facultada para implantar sin más trámite el Sii. No obstante, repárese que la propia Ley 2/2023 prevé que de tal implantación y contenido del Sii, haya o no RLPT, deba “informarse” -no consultarse- a todas las personas trabajadoras de la entidad empleadora. En efecto, según lo dispuesto en su artículo 25 *“los sujetos comprendidos dentro del ámbito aplicación de esta ley proporcionarán la información adecuada de forma clara y accesible sobre el uso de todo canal interno de información que haya implantado, así como de los principios esenciales del procedimiento de gestión”*, añadiéndose, para más detalle, que *“en caso de contar con una página web, dicha información deberá constar en la página de inicio, en una sección separada y fácilmente identificable”*. Estamos ante un deber de información directa a las personas trabajadoras que no requiere consulta pero que es muy importante para la propia “efectividad” del Sii, cualidad ésta que se requiere explícitamente en el artículo 5.2 e) de la ley, especialmente a efectos de que, como se indica en este precepto, *“el primero en conocer la posible irregularidad sea la propia entidad u organismo”*, y ello con preferencia al canal externo o a la revelación pública¹⁶.

6. El derecho de la RLPT a recibir información y ser oída por disposiciones del ET y de la LOLS en el contexto de la Ley 2/2023

Aunque ya hemos hecho referencia a ello parcialmente en apartados anteriores, conviene sistematizar ahora cómo se articula el derecho de información de la RLPT y a ser oída en determinadas ocasiones tal como se prevé no tanto en la Ley 2/2023 en sí, que no lo contempla directamente, sino como derivación de lo contemplado sobre estos derechos en otras normas en relación con lo regulado en esa ley, y muy especialmente en el ET y en la LOLS.

Concretamente, estos derechos a ser informados y oídos pueden conocer diversas manifestaciones en relación con esta ley que a continuación identificamos.

¹⁶ Sobre la “preferencia” del canal interno sobre el externo o la revelación pública y la necesidad de que el primero sea eficiente, DEL REY GUANTER, Salvador, “La relación entre las vías de comunicación de las infracciones en la Ley 2/2023 de protección del informante desde la perspectiva de la persona trabajadora y su empleadora”, *IUSLabor*, n.º 2, 2023, p. 8 y siguientes.

Así, y en primer lugar, la RLPT tiene derecho a recibir información del empresario según dispone el artículo 64.4 c) ET en relación a las sanciones por faltas muy graves que la empresa pueda aplicar respecto a personas trabajadoras incluidas en la Ley 2/2023, y ello por infracciones cometidas por éstas en sus distintos estatus legales previstos en dicha ley, esto es, y fundamentalmente, en cuanto personas afectadas, en cuanto personas informantes o en cuanto terceros que puedan participar en procedimientos y trámites previstos en la ley, como es el caso de testigos llamados a declarar en el canal interno o externo. En el caso de la persona afectada, la sanción disciplinaria puede venir determinada por infracciones sea de la Ley 2/2023 según tipificadas en su artículo 63 sea por infracciones de otras leyes que puedan entrar en el ámbito material del artículo 2 de esa ley -normativa sobre competencia, transporte, laboral, fiscal etc.- y cuyas violaciones sean denunciadas por las vías de comunicación de la Ley 2/2023. En el caso de la persona informante o de terceros participantes en los canales interno o externo, la sanción disciplinaria puede venir determinada por las infracciones tipificadas en el artículo 63 de la Ley 2/2023.

A los anteriores sujetos hay que añadir la posibilidad de que el Responsable del Sii en el sector privado, que ha de ser un directivo de la entidad empleadora según dispone el artículo 8.5, pueda ser sancionado disciplinariamente por faltas muy graves, debiéndose informar de ello a la RLPT, y ello por incumplimientos sea de las funciones laborales que pueda estar desarrollando simultáneamente con esa responsabilidad sea por infracciones en el desarrollo de ese cargo de Responsable. Tanto en uno como otro caso hay que tener en cuenta que éste goza de la fuerte protección que le brinda el ser autónomo e independiente en el ejercicio de ese cargo del órgano que lo ha nombrado -artículo 8.4 de la Ley 2/2023- o de cualquier otra instancia, hasta el punto de que su cese ha de ser comunicado, con las razones para ello, a la AAI¹⁷. Por supuesto, y en base a lo dispuesto en el artículo 58.1 ET, se entiende que tales infracciones que pueda cometer el Responsable también podrán ser incluidas, además de en “disposiciones legales” como puede ser la Ley 2/2023, en la tipificación de infracciones que han de desarrollar los convenios colectivos.

De la misma forma, y en segundo lugar, la RLPT tiene derecho a ser oída en las audiencias a la misma que impone el artículo 55. 1 ET en caso de expediente para despedir disciplinariamente a uno de sus miembros cuando esta sanción puede ser consecuencia de la comisión de infracciones según la Ley 2/2023. Por su parte, y de forma más amplia que respecto a la representación unitaria regulada en el ET, el artículo 10.3 3º de la LOLS dispone el derecho de los delegados sindicales a *“ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas [...] que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados*

¹⁷ Al respecto, DEL REY GUANTER, Salvador, “El ejercicio del poder disciplinario empresarial”, *ob. cit.*

a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos”, medidas disciplinarias que pueden estar relacionadas con las infracciones relacionadas y tramitadas según la Ley 2/2023.

Recuérdese a estos efectos la ya citada posibilidad de concurrencia sancionadora que prevé el artículo 67 de la Ley 2/2023 entre las sanciones administrativas por infracciones previstas en su artículo 63 y las sanciones disciplinarias que puedan derivarse cuando estas mismas infracciones estén convenientemente tipificadas en el régimen disciplinario aplicable en la entidad empleadora.

Uno de los principales problemas que pueden plantear estos derechos de información y de audición en el ámbito disciplinario es el de los límites que para tales derechos pueden derivarse de la confidencialidad que se garantiza en ambos canales interno y externo en la Ley 2/2023 respecto a los trámites ahí desarrollados y, especialmente, sobre la identidad de las personas que en esos distintos roles participan en ellos. Así, por ejemplo, no es posible que la RLPT reciba información respecto a una posible infracción muy grave cometida por la persona afectada cuando ello pueda revelar su identidad como tal -artículo 39 de la Ley 2/2023 -e incluso poner en peligro con ello la preservación de la identidad de la persona informante, protegida reiteradamente en esa ley- artículo 5.2 b), artículo 17.4, artículo 2.1º, entre otros -. De la misma manera, no parece que la RLPT pueda ser informada exacta y concretamente de la sanción disciplinaria que pueda imponerse a una persona informante por falta muy grave cuando se ha determinado, por ejemplo, que ha realizado la comunicación “a sabiendas de su falsedad” -artículo 63.1 f) Ley 2/2023-. Lo anterior respecto a la preservación de la identidad puede ser predicado también de los testigos que hayan sido llamados a declarar en los canales interno o externo y que puedan ser sancionados por falta muy grave por haber suministrado información deliberadamente falsa.

Evidentemente, y como indicamos con anterioridad, se asume que estas sanciones disciplinarias no sólo derivan de la tipificación de infracciones de la Ley 2/2023 en su artículo 63, sino que también encontrarán tipificación como tales infracciones muy graves, aunque sean en tipos genéricos -incumplimientos contra la buena fe, deslealtad, fraude, etc.- en la regulación del régimen disciplinario en los convenios colectivos de aplicación como establece el artículo 58.1 ET o, en particular, en el artículo 54 ET cuando contempla infracciones merecedoras del despido disciplinario.

En todo caso, determinados datos personales que puedan ser suministrados a la RLPT en ese ámbito de información o audiencia sobre sanciones por faltas muy graves encontrarían su fundamentación también en la propia Ley 2/2023 cuando, en el ya citado artículo 32. 2 se dispone que “*será lícito el tratamiento de los datos por otras personas, o incluso su*

comunicación a terceros, cuando resulte necesario para la adopción de medidas correctoras en la entidad o la tramitación de los procedimientos sancionadores o penales que, en su caso, procedan”.

Por supuesto, que sobre toda la información recibida por la RLPT en base a esta regulación que acabamos de señalar recaería de forma muy relevante el deber de sigilo de tal representación contemplado en el artículo 65 ET.

En tercer lugar, la RLPT tendrá también derecho a ser receptora de información general, no identificativa de identidades de sujetos ni de datos personales, respecto a materias relacionadas con el funcionamiento y resultados concretos del Sii en la entidad empleadora, y ello en base a lo dispuesto genéricamente en el artículo 64.1 ET, en tanto que por supuesto tales materias “pueden afectar a los trabajadores”. Es una información general -sobre el número de comunicaciones tramitadas o sobre el tipo de infracciones denunciadas, como ejemplos- que se ha de suministrar periódicamente, aunque tal periodicidad no parece que encaje en algunos de los supuestos indicados en ese precepto estatutario, por lo que habrá que estar a lo que se pacte al respecto -anualmente parece lo más indicado -, teniendo en cuenta además que la RLPT puede necesitar tal información periódica en cuanto tiene como obligación el “*informar a sus representados en todos los temas y cuestiones [...] en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales*”- artículo 64.7 e) ET-.

En cuarto lugar, y aquí estamos ante un plano diferente a la estricta relación entre entidad empleadora y RLPT, ésta puede ser también un órgano receptor de información, pero no ya proveniente de esa entidad empleadora respecto al Sii, sino en base a lo dispuesto en el ya citado artículo 3 a) de la Ley 1/2019 respecto a posibles infracciones graves o muy graves relacionadas con secretos empresariales “*cuando los trabajadores lo hayan puesto en conocimiento de sus representantes, en el marco del ejercicio legítimo por parte de éstos de las funciones que tienen legalmente atribuidas [...] siempre que tal revelación fuera necesaria para su ejercicio*”. Como ya hemos examinado en otro lugar, el respeto al principio de “necesidad” de las comunicaciones de infracciones viene reiterado en la Ley 2/2023, especialmente en su artículo 38 respecto a la activación de la tutela de la persona informante¹⁸. Se trata un principio muy trascendente pero con considerable grado de ambigüedad y que en todo caso ha de ser entendido en relación a la idoneidad de la vía de comunicación de la información de tales infracciones escogida por la persona informante -canal interno o canal externo o revelación pública- y el cotejo de los beneficios y perjuicios causados a personas y entidades que pueden ser implicadas en esa información cuando esa comunicación tiene o puede tener un cierto grado de publicidad.

¹⁸ Al respecto, DEL REY GUANTER, Salvador, *Whistleblowing en el entorno laboral*, ob. cit., p. 284 y siguientes.

En especial, es un principio de gran importancia aplicativa cuando se ha escogido el canal externo o la revelación pública con preferencia respecto al canal interno, evaluándose a la luz de tal principio de necesidad las razones para dicha elección por la persona informante¹⁹.

7. Referencia a las funciones de la RLPT en otros canales de denuncias de infracciones distintos a los contemplados en la Ley 2/2023

La Ley 2/2023 no es la única norma que prevé canales de denuncia o comunicación de infracciones graves o muy graves que puedan darse en el Orden social, aunque ciertamente, como veremos, ejerce una fuerte *vis atractiva* sobre los otros posibles canales alternativos de denuncias, en muchos casos regulados con anterioridad a esa ley.

Ya podemos adelantar, además, que en esas otras vías alternativas hay referencias más explícitas y determinantes que en aquella ley a la función de la RLPT en sus procedimientos.

Así, desde una perspectiva general, en la Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas, en el artículo 12. 5, se regula que “*a fin de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores de plataformas, también frente a la violencia y el acoso, los Estados miembros se asegurarán que las plataformas digitales de trabajo establezcan medidas preventivas, en particular proporcionando canales de denuncia eficaces*”. Es evidente que, en nuestro Ordenamiento, en la Ley 2/2023 se establecen esos “canales eficaces” a los que se refiere aquella Directiva, aunque la falta de trasposición de la misma lleva a que sean las infracciones contenidas en la LISOS la referencia esencial para determinar el ámbito de las infracciones graves y muy graves respecto a las personas trabajadoras en las plataformas.

No obstante, existe otro conjunto de normas en los que, especialmente en relación con la denuncia por acoso en sus distintas vertientes, se hace referencia a la necesidad de habilitar medios, procedimientos y protocolos para denunciar tales situaciones. Este es el caso de la *Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans*²⁰ o de la *Ley 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad*

¹⁹ Sobre ello, a la luz de la doctrina del TEDH, DEL REY GUANTER, Salvador, *Whistleblowing en el entorno laboral*, ob. cit., p. 225. También BOUHNOUNI, Jakub, “From Guja to Halet: the long march of whistleblower protection before the court of Strasbourg”, *Corporate Crime Observatory*, 2023 (disponible en: <https://www.corporatecrime.co.uk/post/guja-halet-whistleblowers>; consulta: 11.12.2025).

²⁰ En su artículo 62, bajo el título de “medidas de protección frente a la discriminación y la violencia” y en su apartado 3º se establece que “*las personas empleadoras o prestadoras de bienes y servicios deberán*

sexual²¹. Pero es en la normativa sobre igualdad y prohibición de discriminación, especialmente por razón de género, donde también encontramos preceptos en los que, como medida preventiva del acoso sexual y por razón de sexo, se hace relevante la necesidad de que, incluso por la propia RLPT, pueda informarse y comunicarse a la empresa de posibles infracciones a su normativa²².

Y es precisamente en este ámbito, y en el desarrollo de los planes de igualdad por las empresas, donde estos protocolos de prevención y actuación del acoso en sus distintas

adoptar métodos o instrumentos suficientes para la prevención y detección de las situaciones de discriminación por razón de las causas previstas en esta ley, así como articular medidas adecuadas para su cese inmediato". Más concretamente al respecto, en el Anexo II del RD 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, se establece un denominado "Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI", que es en realidad un canal de denuncia. En ese Protocolo no se prevé expresamente la participación de la RLPT, aunque sí es cierto que hay una previsión, ausente en la Ley 2/2023, de que *"la denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante el procedimiento acordado para ello y ante la persona que se determine de la comisión encargada del proceso de investigación"*, lo cual posibilita que quien actúe en su representación pueda ser un miembro o el órgano en sí de la RLPT.

²¹ En su artículo 12, bajo el título de "prevención y sensibilización en el ámbito laboral", se establece que *"1. Las empresas [...] deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital. 2. Las empresas podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación"*.

²² Así, en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se dispone en su artículo 48, bajo el título de "medidas específicas para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo" lo siguiente: *"1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. 2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos"*. Por su parte, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro establece en su artículo 12, bajo el título de "Depósito de medidas y protocolos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo", que *"serán objeto de depósito voluntario las medidas, acordadas o no, que sean adoptadas conforme a los artículos 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para prevenir la discriminación entre mujeres y hombres, así como las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo"*.

versiones han previsto canales de denuncia al margen de la Ley 2/2023 y en los que se contempla un papel de la RLPT no previsto en dicha ley, siendo éste en algunos casos de una acentuada intensidad hasta el punto de contemplar que la RLTP forme parte de la comisión que ha de instruir el procedimiento para determinar el posible acoso²³.

La cuestión que estas regulaciones en planes de igualdad y protocolos anti-acoso plantea es la relación que los canales y procedimientos en ellas previstas han de mantener con lo contemplado en la Ley 2/2023, especialmente desde el momento en los que en aquellas regulaciones se prevé un papel de la RLPT en sus “instrucciones” y en esos procedimientos que no están en consonancia con los principios de confidencialidad y preservación de identidades que hemos visto que contiene dicha ley.

²³ Es el caso respecto al plan de igualdad contemplado en el Convenio Colectivo de Mercadona, SA (BOE de 28 de febrero de 2024), en cuyo artículo 36, respecto al protocolo de acoso, se dispone: “*Procedimiento de actuación y mediación: El procedimiento se inicia cuando la persona afectada lo pone de manifiesto a la Empresa de forma verbal o por escrito, a través del canal de denuncias (establecido en la página Web corporativa). No obstante, y con el objetivo de no limitar los cauces para la presentación de denuncias, también se tendrán en cuenta las que sean presentadas por otras vías (superior inmediato, representante legal de las personas trabajadoras, gerente de RR.HH., especialista en prevención, personal médico, Línea 800) [...] La denuncia se dirigirá a Recursos Humanos [...] Los expedientes serán custodiados por Recursos Humanos con todas las garantías para mantener la necesaria confidencialidad. Resolución previa: Recibida la reclamación, se constituirá una Comisión de Información que estará formada por una persona nombrada por Recursos Humanos con conocimientos en la materia, y un representante legal de las personas trabajadoras [...] Si existieran hechos o indicios que pongan de manifiesto la necesidad de realizar una investigación más exhaustiva, en el mismo informe de conclusiones se determinará la apertura de la Comisión de Instrucción. Comisión de Instrucción: La Comisión de Instrucción, valorará y tramitará las reclamaciones que se presenten en materia de acoso, desarrollando las actuaciones precisas para determinar la presencia o no de conductas de acoso. La Comisión estará integrada por: 1. Una persona nombrada por Recursos Humanos con conocimientos en la materia. 2. Un representante legal de las personas trabajadoras*”. De la misma manera, en el caso del Plan de igualdad del Grupo Inditex (2023-2027), se prevé respecto a su “protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo (apartado 9), “*la participación de una persona designada por la RLTP*”, así como que en las entrevistas los entrevistados “*podrán ser asistidos por una persona de la RLTP*”. Desde la perspectiva de los protocolos anti-acoso en sí previstos en las empresas, hay ocasiones en las que se prevé que “*la persona afectada por acoso laboral podrá informar a los delegados de prevención o representantes sindicales de la situación en la que se encuentra*” y que esta persona “*podrá hacerse acompañar por alguien de su confianza a lo largo de todo el proceso*”, añadiéndose que “*en las entrevistas, tanto el demandante como el demandado podrán ser acompañados por un representante sindical*” (SONTEC, 2024). De la misma forma, en el protocolo anti-acoso de AMETEL (2023) se prevé que la “*denuncia puede ser presentada por el representante de las personas trabajadoras y que en la audiencia a desarrollar en el procedimiento podrá oírse “a todos los integrantes [...] incluidos los representantes legales de los trabajadores del centro*”. En general, sobre los protocolos anti-acoso en los planes de igualdad, NIETO ROJAS, P., “Salud laboral, prevención frente al acoso, violencia de género y lenguaje inclusivo”, en MOLERO MARAÑÓN, María Luisa y NIETO ROJAS, Patricia (directoras), *Análisis de los Acuerdos de los Planes de Igualdad*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social. Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones, 2024, p. 391 y siguientes.

Desde luego, hay que partir de la base de que la denuncia de una infracción en materias como el acoso por razón de género o sexo, aunque en sus niveles de graves y muy graves estén en el ámbito material de la Ley 2/2023, no ha de canalizarse obligatoriamente a través de las vías de comunicación previstas en la misma. Sin embargo, en esos casos de denuncias en vías alternativas, ni sujeto denunciante ni tampoco el denunciado tendrían los derechos y obligaciones, así como la tutela, dispensada por la Ley 2/2023 para la persona informante y la persona afectada, aunque desde luego también estarían protegidos por otros derechos tutelares, como es el caso de la garantía de indemnidad²⁴.

En esos casos de uso de canales de denuncias alternativos a la Ley 2/2023, y siempre protegiendo la confidencialidad y sigilo que se prevé en los mismos y, más genéricamente, en la LPD no parece que, en términos generales, existan serios problemas de legalidad en la participación de la RLPT, especialmente incluyendo su presencia en las comisiones que van a instruir las denuncias en dichos canales.

Sin embargo, no se nos oculta que la elección por parte de la persona informante de tales canales alternativos a los de la Ley 2/2023 puede representar una situación de menor protección a la persona afectada, dado que en esta ley su artículo 39 y otros que ya hemos citado les garantiza una serie de derechos -incluyendo la no presencia en principio de la RLPT- que no se aprecian con la misma claridad, contundencia y extensión en esos canales alternativos. En este sentido, no existe previsión legal expresa alguna que otorgue a la persona afectada el derecho a exigir que la denuncia de la persona informante se tramite bajo la Ley 2/2023, y no por esos otros canales menos tutelares para ella.

No obstante, en favor de esa *vis atractiva* de la Ley 2/2023 respecto a esos otros canales puede citarse lo dispuesto en su artículo 9.2 g) al establecer como uno de los principios de la gestión del procedimiento por el canal interno la “*garantía de la confidencialidad cuando la comunicación sea remitida por canales de denuncia que no sean los establecidos o a miembros del personal no responsable de su tratamiento, al que se habrá formado en esta materia y advertido de la tipificación como infracción muy grave de su quebranto y, asimismo, el establecimiento de la obligación del receptor de la comunicación de remitirla inmediatamente al Responsable del Sistema*”. Cuando habla de canales de denuncias “*que no sean los establecidos*” hay que entender que se refiere a

²⁴ Sobre la relación entre garantía de indemnidad y tutela de la Ley 2/2023 respecto a la persona informante, puede consultarse DEL REY GUANTER, Salvador, *Whistleblowing en el entorno laboral*, ob. cit., p. 278 y siguientes. Con anterioridad a la Ley 2/2023, LOUSADA AROCHENA, José Fernando y RON LATAS, Ricardo Pedro (2020), *La Protección Laboral frente a las Represalias por la Denuncia de Irregularidades en la Empresa (Whistleblowing)*, Albacete, Bomarzo; MARTÍNEZ SALDAÑA, David (coordinador), *La Protección del Whistleblower. Análisis del nuevo marco jurídico de la perspectiva del Derecho laboral, público, penal y de protección de datos tras la publicación de la Directiva (UE) 2019/1937*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2020.

los no contemplados en la Ley 2/2023, por lo que parece establecer una obligación de remisión a dicha ley de toda denuncia que pueda estar dentro de su ámbito material y personal.

En todo caso, téngase en cuenta que si las infracciones respecto a acoso o discriminación que se contemplan en tales canales alternativos se comunican a través de la Ley 2/2023 y por su gravedad se puede incluir en su ámbito material tal como señalado en su artículo 2, en este supuesto lo previsto en materia de la (escasa) participación de la RLPT en aquella ley prevalecería sobre lo dispuesto en aquellos canales alternativos sobre esa (más intensa) participación, y ello tanto por razón de la especialidad de la materia como por jerarquía normativa ley-convenio colectivo.

En este sentido, es muy significativo a estos efectos que el artículo 5.2 d) de la Ley 2/2023 establezca como uno de los requisitos del Sii el *“integrar los distintos canales internos de información que pudieran establecerse dentro de la entidad”*. Este deber de “integración” puede interpretarse tanto respecto a la pluralidad de canales que pudieran establecerse dentro del Sii regulado en la Ley 2/2023 -esta ley no exige un único canal interno de comunicación dentro de tal sistema- como, y más relevante sobre la señalada *vis atractiva*, la obligación de la entidad de reconducir todos los canales que se hayan podido establecer de forma alternativa a la Ley 2/2023, algunos de los cuales hemos citado arriba, a los requisitos, principios y contenidos que se contemplan en el título II de la ley respecto al Sii.

Una última e importante consideración ha de hacerse en esta temática de canales de denuncia alternativos a la Ley 2/2023 respecto a la normativa propia de la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social (ITSS).

En efecto, en la *Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social*, hay preceptos que regulan las posibles denuncias de infracciones en el Orden social ante la ITSS. Es el caso del artículo 20, apartados 4 y 5, que contiene una ordenación al respecto que dista bastante en algunos aspectos de lo establecido en la Ley 2/2023²⁵.

²⁵ Artículo 20, “4. La acción de denuncia del incumplimiento de la legislación de orden social es pública. El denunciante no podrá alegar la consideración de interesado a ningún efecto en la fase de investigación, si bien tendrá derecho a ser informado del estado de tramitación de su denuncia, así como de los hechos que se hayan constatado y de las medidas adoptadas al respecto únicamente cuando el resultado de la investigación afecte a sus derechos individuales o colectivos reconocidos por la normativa correspondiente al ámbito de la función inspectora. Los representantes unitarios o sindicales de los trabajadores tendrán derecho a ser informados del estado de tramitación de las denuncias presentadas por los mismos en el ámbito de su representación, así como de los hechos que se hayan constatado y de las medidas adoptadas al respecto. En el supuesto de que la denuncia diera lugar al inicio de un procedimiento sancionador, el

Las diferencias fundamentales entre esta norma y la Ley 3/2023 son dos. Por un lado, el rol de la RLTP más protagonista al indicarse en la Ley 23/2015 que *“los representantes unitarios o sindicales de los trabajadores tendrán derecho a ser informados del estado de tramitación de las denuncias presentadas por los mismos en el ámbito de su representación, así como de los hechos que se hayan constatado y de las medidas adoptadas al respecto”*. Esta transmisión de datos a la RLTP no se contempla en principio en la Ley 2/2023, y si en base a lo dispuesto en el artículo 32.2 citado hubiera una *“comunicación a terceros”* por el Responsable del Sii, no creemos que considerando esa ley en su conjunto ello pudiera llegar a *“los hechos que se hayan constatados y [...] las medidas adoptadas al respecto”*. No está ni en el espíritu ni en la letra de la Ley 2/2023, a diferencia de la normativa citada de la ITSS, tal nivel de apertura de información y comunicación del canal interno -ni del externo- respecto a la RLPT u otros terceros.

Por otro lado, otra importante diferencia es que se indica taxativamente en esa normativa de la ITSS que *“no se tramitarán las denuncias anónimas”*, cuando en la Ley 2/2023 esta posibilidad de personas informantes anónimas se contempla expresamente como un claro derecho de la misma, deducible de preceptos como el artículo 21.1º *“decidir si formula la comunicación de forma anónima o no anónima”*- o el artículo 33.2 *“los Sii [...] no obtendrán datos que permitan la identificación del informante [...]”*.-

Pero la cuestión más difícil de determinar es si, en relación con la Ley 2/2023, existe o no una obligación de remisión por parte de autoridades como la ITSS de las denuncias que puedan serle formuladas por personas trabajadoras y que tratan sobre materias e infracciones del Orden social susceptibles a su vez de inclusión en el artículo 2 de esa ley.

denunciante podrá tener, en su caso, la condición de interesado, en los términos y con los requisitos establecidos en el artículo 31 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. En el mismo supuesto, se reconoce expresamente la condición de interesados en el procedimiento a los representantes de las organizaciones sindicales o representantes de los trabajadores, en su condición de titulares de los intereses legítimos que derivan de su representación. 5. No se tramitarán las denuncias anónimas ni las que tengan defectos o insuficiencias de identificación que no hayan sido subsanadas en el plazo establecido para ello, sin perjuicio de lo señalado en el apartado 3. Tampoco se dará curso a aquellas cuyo objeto coincida con asuntos de los que esté conociendo un órgano jurisdiccional cuyo pronunciamiento pueda condicionar el resultado de la actuación inspectora, ni las que manifiestamente carezcan de fundamento.” En el artículo 22.2 del R.D. 138/2000, de 4 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la ITSS se establece a este respecto que *“cuando la actuación sea consecuencia de denuncia, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social iniciará, una vez recibida aquélla, las correspondientes actuaciones de comprobación e investigación si concurrieren indicios suficientes de veracidad o exactitud en los hechos denunciados. A tal fin, podrá solicitar al denunciante su comparecencia para ratificar, ampliar o concretar el contenido de la denuncia”*. Sobre las denuncias ante la ITSS, véase AA.VV., *Memento Inspección de Trabajo (2023-2024)*, Madrid, Francis Lefebvre-El Derecho, 2022, especialmente Partes IV y V.

La pregunta no es baladí si tenemos en cuenta que el artículo 24.3 de la Ley 2/2023 establece que *“cuando se reciba una comunicación por un canal que no sea el competente o por los miembros del personal que no sean los responsables de su tratamiento, las autoridades competentes garantizarán, mediante el procedimiento de gestión del Sistema establecido, que el personal que la haya recibido no pueda revelar cualquier información que pudiera permitir identificar al informante o a la persona afectada y que remitan con prontitud la comunicación, sin modificarla, al Responsable del Sistema de información”*. Ya hemos indicado en otro lugar que, teniendo en cuenta que ese artículo 24.3 se encuentra dentro del título III dedicado al canal externo gobernado por la AAI, esa referencia al “Responsable del sistema de información” probablemente se refiere a esta autoridad o equivalente a nivel autonómico y no a la persona encargada del Sistema interno de información del título II de la ley²⁶.

No obstante esta obligación genérica de remisión, es difícil argumentar que, ante un órgano tan especializado como la ITSS, y a falta de una regulación más expresa al respecto, la Ley 2/2023 haya impuesto que toda denuncia en el ámbito del Orden social de infracción grave o muy grave de la LISOS haya de tramitarse a través de aquella ley y no según lo establecido en la normativa laboral citada respecto a la ITSS y las competencias de la autoridad laboral.

Más nos inclinamos por pensar que la persona informante tiene la opción de seguir un procedimiento u otro, aunque, de nuevo, surge el dilema de que la persona informada no tiene tan expresamente definidos en el canal de denuncia de la ITSS los derechos que tan claramente les reconoce la Ley 2/2023.

Pero téngase en cuenta que, habiéndose emprendido el canal interno, en ningún caso se prohíbe que antes o durante o después se realice una denuncia ante la ITSS. De igual manera, habiéndose iniciado el procedimiento de denuncia ante la ITSS, tampoco existe indicación alguna en su ley y reglamento que impida hacer una comunicación antes o durante o después a ese procedimiento en el canal interno de la empresa.

Idealmente, deberá ser la ITSS en coordinación con el Responsable del Sii quienes deban considerar, también valorando la voluntad de la persona informante en ambos procedimientos, cuál canal ha de ceder ante el otro o si ambos pueden transcurrir autónomamente incluso aunque sus principios, especialmente el relacionado con la confidencialidad de identidades y de trámites, puedan ser contradictorios, incluyendo el papel en esos procedimientos de la RLPT.

²⁶ DEL REY GUANTER, Salvador, *Whistleblowing en el entorno laboral*, ob. cit., p. 212.

En el caso del canal externo, la cuestión de la relación con el canal de denuncia ante la ITSS es más compleja. Ello se origina esencialmente con la indicación que se realiza en el artículo 18.2 d) respecto al trámite de admisión de la denuncia, cuando indica que la AAI podrá optar por *“remitir la comunicación a la autoridad, entidad u organismo que se considere competente para su tramitación”*.

El dilema que aquí se puede plantear es si, partiendo de la base de la competencia de la autoridad laboral/ITSS para entender de una denuncia de infracción tipificada en la LISOS y si tal infracción se encuentra también dentro del ámbito material del artículo 2 de la Ley 2/2023 por ser infracción normativa grave o muy grave, la AAI puede igualmente remitir la comunicación para su tramitación según el procedimiento para las denuncias ante la ITSS.

Creemos que este apartado del artículo 18 de la Ley 2/2023 ha de interpretarse en el sentido de que la AAI no deba entender de denuncias en las cuales, o por la materia, o por la levedad de la infracción, no tiene competencia por no incluirse la misma en el artículo 2 de esa ley. Lo mismo puede predicarse cuando el artículo 20 de la ley, al regular la terminación de las actuaciones de la AAI, considera como una de las decisiones a adoptar por esa autoridad la del *“traslado de todos lo actuado a la autoridad competente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 18.2 d)”*. Por tanto, no creemos que una denuncia en el canal externo de una infracción grave o muy grave en principio competencia de la autoridad laboral por estar tipificada en la LISOS haya de ser remitida legalmente por la AAI a dicha autoridad laboral si tal infracción entre dentro del artículo 2 de la Ley 2/2023, considerando que la competencia primaria para determinar a través del procedimiento previsto en esta ley para el canal externo si existe o no tal infracción es de la AAI. En favor de esta interpretación juega el hecho, que ya hemos constatado, de que el nivel de protección de la persona informante en la Ley 2/2023 en el ámbito del canal externo no es equiparable por su intensidad y determinación al mucho menor previsto en la citada normativa sobre la denuncia ante la ITSS. La voluntad de la persona informante de haber escogido la vía del canal externo ante la AAI y no la de la denuncia ante la ITSS debe ser respetada en esos supuestos.

Es importante señalar, no obstante, que dicha competencia de tramitación e identificación de la existencia o no de una infracción en favor de la AAI no ha de confundirse con la competencia sancionadora laboral, en tanto que será esa autoridad laboral la que sancione la infracción de las normas del Orden social denunciadas en la comunicación, excepto si dicha infracción se encuentra tipificada en el artículo 63 de la Ley 2/2023, en cuyo caso será la AAI la competente para sancionar las infracciones a dicha ley²⁷.

²⁷ Existen posibles situaciones de antinomia entre la Ley 2/2023 y la LISOS con regímenes sancionadores propios por contener una misma tipificación de infracciones administrativas -caso de la discriminación o

Distinto será el importante tema, que ahora no podemos detenernos por no ser objeto de nuestro análisis respecto a la RLPT y la Ley 2/2023, del nivel de vinculación que hay entre los hechos y conclusiones alcanzadas en un canal regulado en la Ley 2/2023 respecto a otro extremo, cuestión ésta que puede encontrar su mayor complejidad cuando en el canal interno o externo de aquella ley se concluya que no ha existido la infracción denunciada y esa autoridad competente, en nuestro caso la laboral, considere ante una denuncia presentada antes, durante o después de la tramitación de esos canales que efectivamente sí se ha dado la infracción denunciada.

Por tanto, desde la perspectiva del papel de la RLPT, su mayor protagonismo en las denuncias presentadas a la ITSS no se traslada y aplica cuando la denuncia se presenta en los canales articulados en la Ley 2/2023, en el que ese protagonismo ya hemos visto que es muy limitado.

8. Evaluación conclusiva

Seguramente la conclusión más importante que podemos deducir de la anterior exposición es que las funciones explícitas que la Ley 2/2023 reserva a la RLTP son muy limitadas, prácticamente reduciéndose a un posible “asesoramiento y apoyo” a las personas informantes y a ser consultada por la entidad empleadora antes de la “implantación” del Sistema interno de información. Razones de confidencialidad de los datos personales considerados durante los procedimientos en los canales internos y externos y la necesidad de preservar las identidades de las personas participantes en esos procedimientos, y muy en especial las de la persona informante y de la persona afectada, explican esta reticencia de la Ley 2/2023 a otorgarle un rol más amplio a la RLTP.

Sin embargo, en favor de una visión más global y contextual al respecto y considerando especialmente lo dispuesto en el ET y la LOLS, hemos analizado que existen otras importantes funciones de la RLPT que han de tenerse presente en relación a esta Ley 2/2023, como puede ser el caso cuando la persona informante o la persona afectada es miembro de dicha representación o cuando ésta ha de ser informada y oída en el caso de imposición de sanciones disciplinarias a sus miembros por infracciones que entren dentro del ámbito de aquella ley.

No obstante, seguramente el problema más espinoso que plantea el papel tan limitado de la RLPT en la Ley 2/2023 viene dado por la relación tan compleja que puede suscitarse entre las vías de comunicación de infracciones previstas en esa ley y otros canales de denuncias para personas trabajadoras que se prevén en normas laborales o paralaborales,

del acoso, por ejemplo-, cuestión de la que nos hemos ocupado en DEL REY GUANTER, Salvador, *Whistleblowing en el entorno laboral*, ob. cit., p. 333 y siguientes.

y muy especialmente en ámbitos tales como el de la ITSS o los planes de igualdad y prevención de acoso. Son canales alternativos previstos generalmente con anterioridad a la Ley 2/2023 en los que el protagonismo de la RLPT es significativamente mayor, incluso con participación de sus miembros en los órganos que instruyen la determinación de las infracciones denunciadas, lo que no es el caso en los canales interno y externo de la Ley 2/2023 en los que ni tan siquiera se prevé expresamente su participación como terceros.

Dada la mayor protección de la persona informante y de la persona afectada que brinda la Ley 2/2023, una cuestión fundamental es determinar hasta qué punto la *vis atractiva* que esa ley ejerce sobre esos otros canales de denuncia puede o debe llevar a una fagotización de esos canales alternativos por los previstos en esa ley, lo cual encontraría su base legal, al menos respecto a los canales internos, en la obligación de “integración” de los mismos en el Sii que se impone en el artículo 5.2 d). Si bien esa integración podría predicarse de los canales alternativos acordados por los interlocutores sociales, tales como los relacionados con los planes de igualdad o la prevención de acoso, más difícil sería hacerlo respecto a canales “públicos” contemplados en leyes tales como la de la ordenación de la ITSS que hemos analizado, debiendo considerarse su coexistencia con la Ley 2/2023 tanto por su especialización en razón de la materia como por la misma libertad de elección que ha de dejarse a la persona informante, que podrá optar por una u otra vía -e incluso las dos- en función de las circunstancias concretas que rodeen su caso.

9. Bibliografía

AA.VV., *Memento Inspección de Trabajo (2023-2024)*, Madrid, Francis Lefebvre-El Derecho, 2022.

BOUHNOUNI, Jakub, “From Guja to Halet: the long march of whistleblower protection before the court of Strasbourg”, *Corporate Crime Observatory*, 2023 (disponible en: <https://www.corporatecrime.co.uk/post/guja-halet-whistleblowers>; consulta: 11.12.2025).

DE LA PUEBLA PINILLA, Ana, “Ley 2/2023, de Protección de los informantes. Problemas aplicativos desde una perspectiva laboral”, *Labos*, n.º 4 (número extraordinario), 2023, p. 32-49.

DEL REY GUANTER, Salvador, “El ejercicio del poder disciplinario empresarial respecto a las personas con relación laboral en el ámbito de aplicación de la Ley 2/2023 de protección del informante”, de próxima aparición en *Labos*, n.º 3, 2025.

DEL REY GUANTER, Salvador, *Whistleblowing en el entorno laboral, de la función pública y del trabajo autónomo*, Madrid, Aranzadi La Ley, 2024.

DEL REY GUANTER, Salvador, “Revelación pública de infracciones cometidas por la empresa y ejercicio de la libertad de información por la persona trabajadora en cuanto informante whistleblower. Criterios a la luz de la doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea”, *Labos*, vol. 4, n.º 3, 2023, p. 15-45.

DEL REY GUANTER, Salvador, “Sobre el concepto y los derechos de la persona 'afectada' por comunicaciones sobre infracciones en la Ley 2/2023, reguladora de la protección de la persona informante”, *FORO, Revista de Ciencias Jurídicas y Sociales*, vol. 26, n.º 1, p. 63-86.

DEL REY GUANTER, Salvador, “El ámbito subjetivo de la Ley 2/2023, de protección del informante, y sus implicaciones para las personas trabajadoras y empleadoras”, *Temas laborales*, n. 169, 2023, p. 11-39.

DEL REY GUANTER, Salvador, “La relevancia para la empresa y para la persona trabajadora del ámbito material y de las exclusiones de tutela de la Ley 2/2023, reguladora de la protección del informante sobre infracciones normativas”, *Revista Trabajo y Empresa*, vol. 2 n.º 2, 2023, p. 9-34.

DEL REY GUANTER, Salvador, “Las medidas de protección contra las represalias a la persona informante de infracciones en la Ley 2/2023 y su proyección sobre la relación laboral y funcionarial”, *Trabajo y Derecho*, n.º 107, 2023.

DEL REY GUANTER, Salvador, “La relación entre las vías de comunicación de las infracciones en la Ley 2/2023 de protección del informante desde la perspectiva de la persona trabajadora y su empleadora”, *IUSLabor*, n.º 2, 2023, p. 8-30.

FERNÁNDEZ SALMERÓN, Manuel, “La protección de datos personales”, en PÉREZ MONGUIÓ José María y FERNÁNDEZ RAMOS, Severiano (coordinadores.), *El Nuevo Sistema de Protección del Informante*, Madrid, Bosch, 2023, p. 193-225.

LOUSADA AROCHENA, José Fernando y RON LATAS, Ricardo Pedro (2020), *La Protección Laboral frente a las Represalias por la Denuncia de Irregularidades en la Empresa (Whistleblowing)*, Albacete, Bomarzo.

MARTÍNEZ SALDAÑA, David (coordinador), *La Protección del Whistleblower. Análisis del nuevo marco jurídico de la perspectiva del Derecho laboral, público, penal y de protección de datos tras la publicación de la Directiva (UE) 2019/1937*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2020.

MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, Lourdes, “Un paso más en la protección frente a represalias en la empresa: la Directiva “Whistleblowing” y la Ley de protección de las personas informantes”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 265, 2023, p. 47-80.

MERCADER UGUINA, Jesús Rafael, “La protección de alertadores, informantes o denunciante: una lectura laboral de la Directiva 2019/1937 de 23 de octubre”, *Trabajo y Derecho*, n.º 64, 2020.

NIETO ROJAS, P., “Salud laboral, prevención frente al acoso, violencia de género y lenguaje inclusivo”, en MOLERO MARAÑÓN, María Luisa y NIETO ROJAS, Patricia (directoras), *Análisis de los Acuerdos de los Planes de Igualdad*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social. Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones, 2024, p. 391-446.

PASTOR MARTÍNEZ, Alberto, “Tramitación”, en DEL REY GUANTER, Salvador (director), *Estatuto de los Trabajadores*, 4ª ed., Madrid, La Ley, 2022, p. 1924-1941.

PÉREZ MONGUIÓ, José María y FERNÁNDEZ RAMOS, Severiano (coordinadores), *El Nuevo Sistema de Protección del Informante*, Madrid, Bosch, 2023.

RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, Miguel y DEL REY GUANTER, Salvador, “Whistleblowing y contrato de trabajo: la trascendencia laboral de la Ley 2/2023 reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones y delitos”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 264, 2023, p. 131-196.

SÁEZ HIDALGO, Ignacio, “El ámbito objetivo de aplicación de la Ley 2/2023: ¿Qué comunicaciones pueden amparar el derecho a protección frente a las represalias?”, *Diario La Ley*, n.º 10274, 2023.

SÁEZ LARA, Carmen, “El estatus jurídico de informante tras la Ley 2/2023 de protección de las personas informantes y de la lucha contra la corrupción”, *Labos*, vol. 4 n.º 3, 2024, p. 46-69.

SÁEZ LARA, Carmen, “La Ley 2/2023 de protección de los informantes y lucha contra la corrupción”, en CASAS BAAMONDE, María Emilia (coordinadora), *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2024, p. 50-53.

SÁEZ LARA, Carmen, *La Protección de Denunciantes: Propuesta de Regulación para España tras la Directiva Whistleblowing*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2020.

VOORHOOF, Dirk, “Halet v. Luxemburg: Luxleaks, Grand Chamber strengthens whistleblowers protection”, *Inform’s Blog: Case Law, March 15, 2023* (disponible en: <https://inform.org/2023/03/15/case-law-strasbourg-halet-v-luxembourg-luxleaks-grand-chamber-strengthens-whistleblowers-protection-dirk-voorhoof/>; consulta: 11.12.2025).