

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

Salvador del Rey Guanter

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en ESADE Law School
Presidente del Instituto Cuatrecasas de Estrategia Legal en RRHH

The significance for employers and employees of the material scope and exclusion cases of the 2/2023 Act, on the protection of persons reporting breaches of law

SUMARIO:

1. INTRODUCCIÓN. 2. LA AMPLIACIÓN DEL ÁMBITO MATERIAL DE LA PROTECCIÓN POR INFORMACIÓN SOBRE INFRACCIONES EN EL ARTÍCULO 2 DE LA LEY 2/2023 Y SUS CONSECUENCIAS LABORALES. 3. LA INCIDENCIA EN EL ÁMBITO MATERIAL DE LA LEY 2/2023 DE LOS TRÁMITES DE ADMISIÓN DE LAS INFORMACIONES COMUNICADAS POR LOS PROCEDIMIENTOS PREVISTOS Y DE LAS CONDICIONES PARA APLICAR LA PROTECCIÓN A LA PERSONA INFORMANTE. 3.1. La trascendencia para la configuración del ámbito material de la ley de los motivos de inadmisión en los procedimientos de comunicación de las (alegadas) infracciones 3.2. La incidencia sobre el ámbito material de las condiciones legalmente establecidas para la protección de la persona informante. 4. CONCLUSIONES

RESUMEN: La ampliación realizada por el legislador español del ámbito material de la ley 2/2023 tal como se efectúa en su artículo 2 es muy relevante para la relación laboral, en tanto que la inclusión de las infracciones administrativas graves y muy graves junto a los delitos hace que la información que pueda ser comunicada por la persona trabajadora respecto a su empleadora sobre los incumplimientos más serios de un amplio espectro de normas, entre ellas las propias del Orden social, sea objeto de la extensa tutela dispensada por aquella ley. Sin embargo, que la persona trabajadora-informante reciba esa protección no va a depender exclusivamente de que la materia infringida objeto de comunicación sea de aquellas configuradas por

ese artículo 2, sino de otras circunstancias o condiciones, tales como la verosimilitud o fundamentación de la información, que se requieren en otros preceptos de la ley y que necesariamente han de ponerse en relación con su ámbito material.

Palabras claves: ámbito material de la ley 2/2023, infracciones administrativas y delitos, verosimilitud y fundamentación de la información, canales de comunicación y revelación pública, protección de la persona trabajadora informante.

ABSTRACT: The extension made by the Spanish legislator of the material scope developed by article 2 of the 2/2023 Act is very relevant for the employment relationship, since the inclusion of serious and very serious administrative offenses together with crimes makes that the information that can be communicated by the employee with respect to his employer on the most serious breaches of a wide spectrum of norms, among them those of the Social Order, can be subject to the important protection provided by that law. However, whether the worker-informant receives this protection will not depend exclusively on whether the infringed subject matter of communication is one of those configured by that article 2, but on other additional circumstances or conditions, such as the credibility or the real foundation of the information, that are required in other precepts of the law and that must necessarily be related to that material scope.

Key words: material scope of the Spanish 2/2023 Act, administrative offenses and crimes, credibility and foundation of the information on breaches of law, reporting channels and public disclosure, protection of the employee as whistleblower.

1. INTRODUCCIÓN

Una de las cuestiones legales esenciales que plantea la *ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informan sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción*,¹ es la de delimitar que materias pueden ser consideradas como incluidas en dicha ley y cuya infracción puede ser objeto de información según la misma.

Por supuesto, que estemos o no dentro del ámbito material de aquella norma tal como establecida en principio en su art. 2 va a tener consecuencias trascendentales para las “personas informantes” y para las “personas afectadas” por tal información de incumplimiento², en tanto que de ello dependerá, entre otras consecuencias, que se esté o no protegido por dicha ley contra las represalias que las mismas identifica,³

1 BOE de 21 de febrero de 2023

2 En las definiciones contenidas en el art. 5 de la Directiva se entiende como denunciante o persona informante en los términos de nuestra ley a “una persona física que comunica o revela públicamente información sobre infracciones obtenida en el contexto de sus actividades laborales”. La “persona afectada” se define en el mismo precepto de la Directiva —tampoco la define nuestra ley— como “una 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 asocia la infracción”.

3 Respecto a las medidas de protección, se contemplan en el Título VII de la ley.

o que se puedan recibir por parte de aquellas personas informantes las medidas de apoyo⁴ que se prevén en aquélla o, en fin, que las personas afectadas puedan o no ser sancionadas por las infracciones tipificadas por la misma.⁵

Por consiguiente, además de que la información que se transmita se haga por las personas previstas en el art. 3 de la ley y que tal información se comunique por las vías contempladas en ella (canal interno, canal externo y revelación pública),⁶ el otro requisito general que condiciona la aplicación de la ley 2/2023 es que estemos ante infracciones que puedan ser incluidas en las materias que la misma enumera en el art. 2 bajo el título de “ámbito material de la ley”.

En este sentido, ya podemos indicar dos aspectos esenciales respecto a este ámbito material y que justifica el interés doctrinal y práctico para el contrato de trabajo del análisis que a continuación desarrollamos.

Por un lado, que en la ley 2/2023 se ha dado una extensión acentuada del ya de por sí amplio ámbito material que al respecto prevé la Directiva 2019/1937⁷ que aquella ley traspone, lo cual representa una opción de nuestro legislador con consecuencias profundas en todo nuestro Ordenamiento jurídico, y en especial en el laboral, que se verá en su conjunto afectado por lo dispuesto en aquella norma y que de esta manera acentúa su protagonismo y relevancia legal transversal.

Por otro, y ello va a determinar la división en los apartados 2 y 3 siguientes de este trabajo, que la determinación de cual sea el ámbito material de la ley no sólo puede y debe deducirse de lo dispuesto directamente en el referido art. 2, sino que hay otros preceptos de la ley —notablemente los arts. 18 y 35, como veremos— que son también muy relevantes para la exacta determinación de aquel ámbito, en tanto que van a excluir de la ley comunicaciones con determinadas características —sin fundamento o inverosímiles, por ejemplo— o que tengan determinada naturaleza —los denominados “conflictos interpersonales”, paradigmáticamente— incluso aunque el objeto de la información se refiera a materias referidas en aquel art. 2 de la ley.⁸

Las consecuencias de que la información comunicada esté o no dentro del perímetro material de la ley o de que se den o no aquellas circunstancias o característi-

4 Las denominadas “medidas de apoyo” se regulan en el art. 37 de la ley.

5 El régimen sancionador se desarrolla en el título IX de la ley.

6 Al respecto, títulos II, III y V de la ley.

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

8 Tanto el art. 2 como los arts. 18.2 a) y 35 que vamos a examinar en relación al ámbito material de la ley son aplicables tanto al sector privado como al sector público, distinción que podrá ser relevante a efectos de la aplicación de la ley por conocer determinadas diferencias en otros ámbitos —como, por ejemplo, en el de los canales internos de comunicación como ordenados en el Título II—, pero que no conoce peculiaridades formales sustanciales en aquel ámbito material, por lo que las reflexiones incluidas en este trabajo son en esencia aplicables a ambos sectores.

cas excluyentes son tan importantes como para incluir o no a una persona trabajadora en cuanto informante de la protección de la ley.

Por tanto, es en base a aquella delimitación como vamos a poder determinar más exactamente la trascendencia que este ámbito material, y por ende la ley, tienen para las relaciones laborales. Para la evaluación exacta de esa trascendencia ya podemos avanzar que la relevancia de la ley 2/2023 para las relaciones laborales no sólo ni tan siquiera primariamente se origina en que el objeto material de la comunicación sea una infracción de normas del Orden social, sino que deriva de cuatro aspectos básicos que se contemplan en aquella.⁹

Primero, como los considerandos de la Directiva y el preámbulo de la ley asumen y subrayan, la principal personal informante o whistleblower es la persona trabajadora, hecho que además viene ampliamente confirmado por la experiencia comparada¹⁰. Es cierto que personas informantes, como puede comprobarse en el art. 3 de la ley dedicado a su ámbito personal, pueden ser una variedad de sujetos: autónomos, accionistas, personal voluntario... Pero dicha variedad no nos puede ocultar la realidad de que la persona empleada con contrato de trabajo —o que ha sido empleada o que está en trámites para serlo— constituye el origen subjetivo más importante de las comunicaciones referentes a las infracciones o éxitos cometidos por su empleadora.

Segundo y causa y efecto de lo anterior, la fuente fundamental de la que esa persona trabajadora-informante obtiene el conocimiento de posibles infracciones es la que la ley denomina el “contexto laboral”¹¹, en tanto que es claro que es a través de las “actividades de trabajo” como puede obtenerse por la persona trabajadora información de tales incumplimientos. Hay que decir que, merced a las nuevas tecnologías aplicadas en el lugar de trabajo, en la empresa “hiperconectada” el acceso y circulación interior de todo tipo de datos se ha acentuado notablemente, a lo que se une el favorecimiento por parte de muchas empresas de incentivar la comunicación regular entre sus miembros y de una política de transparencia informativa. El acceso a todo tipo de información referente a las distintas facetas del negocio y funcionamiento de la empresa se convierte en la regla general, junto al hecho de que tal acceso no se limita a grupos reducidos directivos, sino que tiene de extenderse a todo el espectro del colectivo laboral. Por cierto que esa política de acceso y transparencia

9 Un análisis general de estos aspectos en Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer, M. y Del Rey Guanter, S. (2023), “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*, nº 264 (mayo).

10 Al respecto, Directiva 2019/1937, Considerando (1).

11 “Contexto laboral” se define en el art. 5.9 de la directiva como “las actividades de trabajo presentes o pasadas en el sector público o privado a través de las cuales...las personas pueden obtener información sobre infracciones y en el que estas personas podrían sufrir represalias si comunicasen dicha información”. La ley 2/2023 utiliza el término pero no lo define, remitiéndose para ello por tanto a esta conceptualización de la Directiva. En todo caso, hay que interpretar el término laboral aplicado a ese contexto en sentido amplio, incluyendo a otros sujetos que, como los autónomos, no tienen relación laboral, y de ahí que a veces la propia ley utilice el calificativo de “profesional”.

informativa va a tener su importancia jurídica cuando la ley en su art. 35.2.c) excluye del ámbito de su protección la comunicación de infracciones que están ya “completamente disponibles al público”.

Tercero, las principales represalias que la ley enumera a título meramente enunciativo se refieren a las que pueden ser adoptadas en el ámbito laboral por parte del empleador respecto a su plantilla: despidos, suspensiones, modificaciones sustanciales, no promoción, denegación de formación, acoso, evaluaciones de rendimientos negativas.....¹² . En tanto que la relación laboral se caracteriza por establecer una situación interpartes de subordinación o dependencia y que los poderes directivos del empleador implican unas acentuadas facultades para la modulación de las condiciones en las que esa relación pueden iniciarse, desarrollarse o terminarse, la ley 2/2023 intenta evitar mediante la protección contra las represalias que dispensa que la persona trabajadora-informante reciba un trato desfavorable exclusivamente por esa condición.

Y cuarto, esa tutela que brinda la ley contra tales represalias así como las medidas sancionadoras impactan decididamente en los sujetos del contrato de trabajo : nulidad de las medidas, medidas de apoyo e indemnizaciones respecto a las personas trabajadoras-informantes, sanciones pecuniarias, amonestación pública, prohibición de obtener subvenciones o beneficios fiscales o prohibición de contratar en el sector público respecto a empleadores que incumplan la ley, incluso si no son directamente las personas afectadas.¹³

Por consiguiente, en la configuración de cuándo estamos ante el ámbito material de la ley se encuentra la base de que la persona trabajadora-informante y, por ende, la empleadora cuando es la persona afectada o ésta pertenece a su organización, se incluya dentro del complejo aparato de derechos, obligaciones y garantías previstas en la misma. Por poner un ejemplo, téngase en cuenta que la persona trabajadora que haga una comunicación que esté en ese ámbito material, tendrá una acentuada protección durante dos años en tanto que toda medida que suponga un trato des-

12 Art. 36 3.º A los efectos de lo previsto en esta ley, y a título enunciativo, se consideran represalias las que se adopten en forma de: a) Suspensión del contrato de trabajo, despido o extinción de la relación laboral o estatutaria, incluyendo la no renovación o la terminación anticipada de un contrato de trabajo temporal una vez superado el período de prueba, o terminación anticipada o anulación de contratos de bienes o servicios, imposición de cualquier medida disciplinaria, degradación o denegación de ascensos y cualquier otra modificación sustancial de las condiciones de trabajo y la no conversión de un contrato de trabajo temporal en uno indefinido, en caso de que el trabajador tuviera expectativas legítimas de que se le ofrecería un trabajo indefinido; salvo que estas medidas se llevaran a cabo dentro del ejercicio regular del poder de dirección al amparo de la legislación laboral o reguladora del estatuto del empleado público correspondiente, por circunstancias, hechos o infracciones acreditadas, y ajenas a la presentación de la comunicación.”

13 Téngase en cuenta que el art. 62.1 de la ley establece como “sujetos responsables” a efectos del régimen sancionador que establece a “las personas físicas y jurídicas que realicen cualquiera de las actuaciones descritas como infracciones en el artículo 63”. Por tanto, no tiene que haber necesariamente coincidencia con las personas “afectadas” en cuanto sujetos infractores de las materias descritas en el art. 2 de la ley.

favorable en sus condiciones de trabajo tendrá una fuerte presunción de que se ha recibido en su condición de informante y, en consecuencia, será considerada como nula (art. 36.4).

Esa presunción durante un periodo de tiempo tan extenso es sólo un exponente del salto cualitativo que en la tutela de la persona trabajadora que comunica infracciones de su empleadora significa esta ley, en tanto que la protección que dispensa a esa persona cuando sea sujeto informante es más acentuada a la que ya contemplada con anterioridad en el ámbito laboral para aquélla, sea la derivada del ejercicio de la libertad constitucional de información, sea la derivada de la garantía de indemnidad por reclamaciones realizadas en en el seno de la organización o ante la autoridad laboral o judicial.¹⁴

2. LA AMPLIACIÓN DEL ÁMBITO MATERIAL DE LA PROTECCIÓN POR INFORMACIÓN SOBRE INFRACCIONES EN EL ARTÍCULO 2 DE LA LEY 2/2023 Y SUS CONSECUENCIAS LABORALES

Como ya hemos indicado y puede apreciarse en el art. 2 de la ley,¹⁵ su ámbito material, esto es, las materias posibles objeto de la información sobre infracciones que desencadenan la protección de la actividad del informante, es significativamente amplia. Pero a pesar de esa amplitud, no deja de existir una delimitación por parte de la ley desde esa perspectiva material que hace que fuera de la ley queden determinadas reclamaciones, informaciones o denuncias, como señalaremos. No se trata, pues, de una protección legalmente universal o global contra todo tipo de reclamaciones, dado que la condición de persona informante a efectos de la ley exige que la materia sobre la que verse la infracción administrativa o delito esté dentro de sus límites por razón de la materia.

Ello no obsta para ese ámbito material sea realmente extenso, a lo que se une que, en comparación con la Directiva, tal ámbito experimenta en nuestra ley una considerable ampliación en base a lo dispuesto en su apartado 2.1 b), posibilidad ésta de ampliación contemplada en el mismo art. 2.2 de esa Directiva : “La presente Directiva se entenderá sin perjuicio de la facultad de los Estados miembros para ampliar la protección en su Derecho nacional a otros ámbitos o actos no previsto en el apartado 1”.¹⁶

14 Sobre el contenido, extensión y límites de la garantía de indemnidad , que dispensa una protección menor a la que contra las represalias establece la ley 2/2023, véase recientemente la STS 917/2022, de 15 de noviembre.

15 Art. 2 “Ámbito material de aplicación : La presente le protege a las personas físicas que informen, a través de alguno de los procedimientos previstos en ella de: a) Cualesquiera acciones u omisiones que puedan constituir infracciones del Derecho de la Unión Europea b) Acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción penal o administrativa grave o muy grave...”

16 Es esta una opción amplificadora seguida en otros Ordenamientos, al respecto Lewis, D. (2020), “The EU Directive on the Protection of Whistleblowers: A Missed Opportunity to Establish International Best Practices?”, E-Journal of International and Comparative Labour Studies, Volume 9, No. 1, 2 ss .

Por lo pronto, hay dos puntos de la introducción que realiza el art. 2.1, que implican delimitaciones importantes de ese ámbito material, y que podemos deducir cuando afirma que “la presente ley protege a las personas físicas que informen, a través de algunos de los procedimientos previstos en ella de...”.

Por un lado, y confirmando lo que después indicará el art. 3 de la ley respecto al ámbito personal, como informante se considera solo a la “persona física”. Esto implica, respecto al ámbito laboral, que no se acogen denuncias de irregularidades que puedan realizar asociaciones o entes colectivos tales como sindicatos u órganos de la RLT en cuanto tales, incluso si se tratan materias que pueden ser incluidas en este art. 2 de la ley. Lo cual no obsta para que una persona física que represente a aquéllos pueda realizar la comunicación de infracciones, aunque legalmente actúe a título individual.

Por otro, se refiere, ya lo hemos señalado, a informaciones que se comuniquen exclusivamente “a través de alguno de los procedimientos previstos” en dicha ley, excluyéndose los supuestos en los que tales procedimientos no se cumplen incluso si, de nuevo, lo informado se refiere a materias incluidas en la misma. Por amplios o flexibles que sean tales procedimientos, especialmente en relación al sistema/canal interno, los mismos tienen una mínima delimitación formal, fuera de la cual la comunicación puede recibir el amparo de otras normas, y muy especialmente del art. 20.1 de la Constitución (CE) sobre la garantía de la libertad de información, pero no de esta ley.

Pasando ya a analizar los dos bloques materiales esenciales referidos en este art. 2 de la ley, vemos que el primero se refiere a “cualesquiera acciones u omisiones que puedan constituir infracciones del Derecho de la Unión Europea siempre que entren dentro del ámbito de aplicación de los actos de la Unión enumerados en el Anexo de la Directiva (UE) 2019/1937”.

Si vamos al art. 2.1 a) de la Directiva, que a su vez se remite a su Anexo, concluiremos que el ámbito material respecto a la normativa de la UE es muy extenso, y en todo caso se relacionan con materias empresariales respecto a los cuales la persona trabajadora va a poder ejercer una función de informante de infracciones por ser temas normalmente accesible para su posible conocimiento en el contexto de su trabajo, entre otras: contratación pública; servicios, productos y mercados financieros y prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo; seguridad de los productos; seguridad del transporte; protección del medio ambiente; protección frente a las radiaciones y seguridad nuclear; sanidad animal y bienestar de los animales; salud pública; protección de los consumidores; protección de la privacidad y de los datos personales, y seguridad de las redes y los sistemas de información.

También sobre el objeto material de la normativa sobre whistleblowing en una perspectiva internacional, Loyens, K. y Vandekerckhove, W. (2018), “Whistleblowing from an International Perspective: A Comparative Analysis of Institutional Arrangements”, *Administrative Science* nº 8 (3), 30 ss.

Si repasamos la sentencias de los tribunales laborales españoles relacionadas con la libertad de información de las personas trabajadoras, veremos que un número significativo de aquellas que se ocupan de denuncias internas o, más aún, de revelaciones públicas realizadas por integrantes de la plantilla se refieren precisamente esas materias.¹⁷

Aunque dichas materias hay que entenderlas a su vez delimitadas por las normas de la UE (fundamentalmente Directivas) que establecen la regulación de las mismas en el propio Anexo, lo cierto es que sigue siendo una referencia enormemente amplia, incluso con los condicionamientos posteriores del art. 2.1. b) y c) consistentes básicamente en que afecten a los intereses financieros de la Unión o incidan en el mercado interior.

Esta enumeración tan extensa tiene además un efecto reflejo respecto a la ampliación a la que nos vamos a referir a continuación, en tanto que sea cual sea la interpretación que debamos darle a qué normas nacionales cuyas infracciones penales o administrativas se comuniquen quedan abarcadas por la ley, es seguro que han de incluirse aquellas materias a las que se refiere ese art. 2.1 a) de la Directiva respecto al Derecho de la Unión. Nótese que, por razones evidentes respecto a su limitada fundamentación en la normativa europea, no está incluida entre las materias enumeradas las que entendemos abarcadas por el "Orden social", cuyos componentes están básicamente contenidos desde la perspectiva sancionadora en la LISOS.¹⁸

La segunda delimitación material adicionada por nuestra ley en la amplificación ya señalada es a su vez más extensa, y viene determinada por la inclusión en el ámbito material de la ley de las "acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción penal o administrativa grave o muy grave". Por tanto, respecto al sujeto

17 Al respecto, Rodríguez Piñero y Bravo Ferrer, M. "Prólogo", en Del Rey Guanter, S. (1994), *Libertad de Expresión e Información y Contrato de Trabajo*, Madrid: Civitas. Más recientemente, Del Rey Guanter, S. (Dir.) (2017), *Redes Sociales: el impacto de la empresa hiperconectada y de las redes sociales en la organización del trabajo, en la gestión de los recursos humanos y en las relaciones laborales*, Madrid: Kluwer, 2017 (Capítulo Tercero-VII); Del Rey Guanter, S. (2020), "Libertad de expresión e información en el contrato de trabajo", en J. García Murcia (Dir.), *La Constitución del Trabajo*, Oviedo, KRK ediciones, 271 ss. Al respecto también, Aparicio Aldana, R.K. (2020), *Derechos a la libertad de información y expresión en el contrato de trabajo*, Barcelona: Bosch; Rojas Rivero, G.P. (1991), *La Libertad de Expresión del Trabajador*, Madrid, Trotta.

18 *Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social* (BOE de 8 de agosto de 2000). Sobre las razones de la exclusión en la Directiva de los derechos sociales, incluso en la materia de seguridad y salud en el trabajo, V. Abazi (2020), "The European Union Whistleblower Directive: A <Game Changer> for Whistleblowing Protection", *Industrial Law Journal*, V. 49, 646-7; Karin, F. (2020). "Whistleblowing and labour law: The Whistleblower Directive-development, content and obstacles", *Italian Labour Law e-Journal Issue 2*, Vol. 13, 137. Más en general, sobre la causa alegada por estos autores respecto a esa exclusión del objeto material de la Directiva de las limitadas competencias de la UE en materia social, Miranda Boto, J.M. (2023), "Competencias, fuentes y papel de las instituciones de la UE en materia social", en AAVV, *Derecho Social de la Unión Europea: aplicación por el Tribunal de Justicia*, Madrid: FAE-AEBOE, V. I, 145 ss. Con anterioridad, en una perspectiva histórica, Pérez de los Cobos, F. (2009), "El reconocimiento de los derechos sociales fundamentales en la Unión Europea", *Foro, Nueva época*, núm. 9/2009, 13 ss.

activo laboral, los informantes-personas trabajadoras que utilicen los canales interno o externo de comunicación o hagan una revelación pública respecto a ese espectro tan cuasi-ilimitado de infracciones tendrán la protección de la ley.

Por lo pronto, y respecto a la conducta infractora en sí, esta puede ser tanto activa, consistente en “acciones”, como pasiva, consistente en “omisiones”, de forma que en base a las mismas puede darse la infracción delictiva o administrativa.¹⁹ Es evidente que desde la perspectiva de la persona trabajadora potencial informante, normalmente serán identificables y accesibles tanto las acciones como las omisiones de su empleadora, especialmente en determinados ámbitos como la seguridad de los productos, la protección de los consumidores o la tutela del medio ambiente.

Repárese, y ello es de vital importancia para configurar la trascendencia de esta ampliación del ámbito material de la ley, que desde la perspectiva de las personas trabajadores potenciales informantes no sólo se incluyen las normas administrativas referentes a ese Orden social así como los delitos “laborales”, que sobre todo en el primer caso están conociendo una notable grado de crecimiento²⁰, sino que también incluye a cualquier tipo infractor, sea del ámbito material que sea, y sea cual sea el ámbito del Ordenamiento jurídico al que se refiera, como hemos señalado a título de ejemplo respecto al art. 2.1 a) de la Directiva.

Con otros términos, que la principal persona potencialmente informante sea una que esté empleada por la organización o ente en cuestión no significa que estemos reduciendo su legitimación para ser incluida en el art. 2 exclusivamente por comunicar infracciones o delitos en el Orden social, sino que ese protagonismo se debe predicar respecto a todo tipo de materias contempladas por normas administrativas o penales.

Por esta misma razón, debemos reiterar que el aparato sancionador de la ley 2/2023 previsto en su Título IX no se refiere a las infracciones penales o administrativas en sí informadas o reveladas, tampoco a las del Orden social, las cuales serán objeto de sanción según la normativa que regula sus incumplimientos —en nuestro caso, esencialmente la LISOS más los denominados “delitos laborales” del Código Pe-

19 Sobre la definición de lo que sea acción u omisión en relación al art. 10 del Código Penal, que indica que “son delitos las acciones u omisiones dolosas o imprudentes penadas por la ley”, véase Rodríguez Vazquez, V. (2017), “Revisión de los conceptos de acción, omisión y comisión por omisión. Un análisis a través de casos”, Revista Nuevo Foro Penal, V. 13 nº 89, 75 ss. Respecto a la conceptualización de infracciones administrativas y los principios de legalidad y tipicidad (“solo constituyen infracciones administrativas las vulneraciones del ordenamiento jurídico previstas como tales infracciones en la ley”), así como de su graduación en leves, graves y muy graves, véase los arts. 25 y 27 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público (BOE de 12 de octubre de 2015). Al respecto de la tipicidad infractora puede consultarse la STC 150/2015, de 6 de julio de 2015. También, Alcalde, Enrique (2011), “Aplicación de los principios de tipicidad, culpabilidad y proporcionalidad en la infracción administrativa”, en Actualidad Jurídica, N° 24, 69 ss.

20 Al respecto, Del Rey Guanter, S. (2023), “La reciente intensificación de la “paralaboralidad” normativa: algunas causas y consecuencias”. Briefs de la AEDTSS, nº. 22.

nal—, sino que el régimen sancionador previsto en los arts. 60 y ss de la ley se refiere a infracciones de procedimientos y garantías del informante frente a las represalias tal como establecidas en la misma.

Por tanto, y ello es muy importante para determinar la dinámica legal infractora y sancionadora entre esta Ley 2/2023 y los delitos e infracciones y sanciones en el Orden Social, se ha de entender que, cuando lo que se denuncia por una persona trabajadora mediante los cauces previstos en la ley es un incumplimiento grave o muy grave de las normas laborales y demás contempladas en la LISOS o en el CP, la protección que la ley 2/2023 ofrece es independiente de la catalogación como infracción penal o administrativa que realice el CP o la LISOS del ilícito comunicado y de la sanción que ello implique, dado que tal protección tiene como objeto esencial sancionar y con ello prevenir posibles represalias por ser informante y evitar el incumplimiento cumplimiento de las reglas y garantías de procedimiento que ordenan los cauces internos y externos de comunicación y de revelación pública. En tanto que no existe identidad de fundamentos jurídicos entre ambos tipos de sanciones, no estaríamos por tanto ante un supuesto de violación del principio non bis in idem.

Claro es que esta división entre infracciones de otras leyes e infracciones de la ley 2/2023 no es siempre fácil de realizar, pudiendo haber casos de antinomia o concurrencia sancionadora entre las mismas, que ahora sí podrían representar supuestos de non bis in idem, y a resolver por los principios generales aplicables en esa situaciones de concurrencia antinómica, so es, jerarquía, relación temporal y especialidad. Así, por ejemplo, un trato desfavorable en materia de condiciones de trabajo relacionado con una reclamación por trato discriminatorio podría ser sancionado por la autoridad laboral en base a lo previsto en el art. 8.12 de la LISOS en las faltas muy graves: “decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores ante una reclamación efectuada en la empresa...destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación”. Al mismo tiempo, la eventual represalia por la empresa por dicha reclamación si la misma se ha encauzado a través de los canales interno o externo o mediante revelación pública, también se contempla a efectos sancionadores como infracción muy grave en los arts. 63 y 65 de la ley.

Ello plantea la cuestión de si sería objeto preferente de sanción por aquella autoridad laboral o tendrá preferencia para sancionar la Autoridad Independiente de Protección del Informante (AAI). Aunque no podemos ahora profundizar en este importante tema. Podemos sólo apuntar que en estos casos de posible concurrencia sancionadora por tipos infractores iguales contemplados en la LISOS y en la ley 2/2023, habría probablemente que inclinarse, aplicando el principio de especialidad —el de jerarquía no es aplicable y el temporal sería en favor de la AAI—, por la preferencia de la autoridad laboral a efectos de su sanción, de forma que la AAI, en base al principio de non bis in idem y por identidad de fundamentos, no podría sancionar ese mismo hecho de la represalia del sujeto empleador.

Repárese adicionalmente que tanto en el Orden social como en la Ley 2/2023 es posible sancionar tanto a personas físicas como jurídicas, por lo que puede que

también se dé esa identidad subjetiva requerida por aquel principio. No obstante, a diferencia de esa potencial identidad del ámbito subjetivo de responsabilidad sancionadora en las infracciones administrativas del Orden social y de la ley 2/2023, es más difícil que pueda darse en el supuesto de ilegalidades penales laborales, ya que la responsabilidad se ha de referir a personas físicas en tanto que en el art. 31 bis CP en relación al art. 318 CP se excluye la responsabilidad de las personas jurídicas en los delitos laborales —sin perjuicio de las medidas accesorias del art. 129 CP—. ²¹

Continuando con el análisis del art. 2.1 b), es significativo para el Orden social la expresa referencia que en dicho precepto se hace *in fine* a la inclusión expresa de las infracciones penales o administrativas graves o muy graves “que impliquen quebranto económico... para la Seguridad Social”. Hay que tener en cuenta que la mayoría de las infracciones graves y muy graves en la LISOS —arts. 22 y 23— se refieren a actuaciones empresariales que evidentemente representan perjuicio económico para ese sistema de Seguridad Social. Pero, debemos reiterar, aquí no se daría por definición un caso de concurrencia sancionadora o antinomia, en tanto que lo sancionado en la ley 2/2023 son infracciones a lo previsto en la misma, y no las producidas a la normativa sobre cotización a la Seguridad Social. En todo caso, con esta referencia explícita a la Seguridad Social, y que técnicamente parecería innecesaria por estar ya incluida en el primer párrafo de ese precepto, seguramente el legislador quiere poner de manifiesto la trascendencia que para el sistema de Seguridad Social y para nuestro Estado Social tiene la tutela y promoción de las comunicaciones de violaciones de su normativa.

El art. 2.1 b) no especifica respecto a qué tipo de normas por rango se está predicando la infracción —leyes, reglamentos...— No obstante, en base al citado principio de legalidad, sabemos que la tipificación de las infracciones y las sanciones han de darse a nivel de norma con rango de ley, sin que exista espacio para que una norma reglamentaria regule autónomamente tales infracciones y sanciones. En este ámbito sancionador, pues, han de ser las leyes las que contengan las acciones y omisiones que puedan ser consideradas como infracciones administrativas y penales, sin perjuicio de la pormenorización o especificación que pueda realizarse a nivel reglamentario para clarificar y detallar mejor aquellas. ²²

En otro plano respecto a lo dispuesto en este art. 2.1 b), no podríamos preguntar si, dentro de las infracciones administrativas graves o muy graves a las que se refiere este precepto, podrían incluirse la comunicación por los canales previsto o por revelación pública de los incumplimientos o infracciones de lo dispuesto en convenios

21 Al respecto, sobre la no identidad de sujetos en los casos de personas físicas/personas jurídicas sancionadas en el Orden social referida a la relación sanción administrativa/sanción penal, véase la STS 771/2022, de 27 de septiembre de 2022, con reflexiones que serían desde luego aplicable a la relación sanción administrativa LISOS/sanción administrativa Ley 2/2023.

22 En este sentido recuérdese que la citada Ley 40/2015, establece en su artículo 27.3 que “las disposiciones reglamentarias de desarrollo podrán introducir especificaciones o graduaciones al cuadro de las infracciones o sanciones establecidas legalmente que contribuyan a la más correcta identificación de las conductas o a la más precisa determinación de las sanciones correspondientes.”.

colectivos. La respuesta es seguramente positiva en relación a los estatutarios, aunque sólo sería a su vez respecto al incumplimiento de sus cláusulas “normativas”, que son las únicas contempladas en cuanto infracciones en el ámbito de la LISOS²³. Por tanto, no se incluirían las denominadas “cláusulas obligacionales” de los convenios colectivos estatutarios y tampoco los denominados convenios colectivos extraestatutarios, categoría esta última ciertamente muy genérica que incluye diversas figuras de acuerdos colectivos —algunos de ellos presentes en el Título I del ET, por lo que su catalogación como extraestatutarios no es exacta—, pero que en principio, al carecer de eficacia normativa en el sentido del Título III del ET, no regularían aquellas cláusulas “normativas” indicadas en la LISOS.²⁴

Es evidente que, por carecer de ese carácter de infracción administrativa o delictiva, fuera del ámbito material de la ley quedarían los incumplimientos meramente contractuales u obligacionales, sin perjuicio de la responsabilidad civil que ello pueda originar. No obstante y como es sabido, repárese que en el ámbito laboral el contrato de trabajo está muy condicionado por normas estatales o convencionales de derecho necesario, de forma que incumplimientos de lo pactado en contrato de trabajo puede fácilmente a su vez representar incumplimientos de aquellas normas.

El apartado 2 de este art. 2 se refiere para su inclusión en el ámbito material de la ley a la protección de los trabajadores que informen sobre infracciones del derecho laboral en materia de seguridad y salud en el trabajo prevista en esta ley, añadiéndose que lo anterior se entiende “sin perjuicio de lo establecido en su normativa específica”. Esta referencia explícita al tema de riesgos laborales debe considerarse más como expresión de la importancia que la denuncia de las infracciones en esta materia tiene para el legislador que a una necesidad estrictamente técnica, en tanto que la misma ya podría estimarse que está abarcada por la referencia genérica a infracciones de la *Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales* (LPRL) y normativa conexa. Se trata por tanto de una indicación de la trascendencia que el legislador otorga a la prevención de riesgos laborales como ámbito propicio y a promocionar para que se desarrolle la

23 En efecto, nos indica el art. 5 de la LISOS : “1. Son infracciones laborales las acciones u omisiones de los empresarios contrarias a las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de relaciones laborales.... 2. Son infracciones laborales en materia de prevención de riesgos laborales las acciones u omisiones de los diferentes sujetos responsables que incumplan las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos...3. Son infracciones laborales en materia de derechos de implicación de los trabajadores en las sociedades europeas las acciones u omisiones de los distintos sujetos responsables contrarias a la Ley ...y a las cláusulas normativas de los convenios colectivos que complementan los derechos reconocidos en las mismas, tipificadas y sancionadas de conformidad con esta ley.” Como es sabido, la distinción entre cláusulas normativas y cláusulas obligacionales ya no se recoge en el art. 86 ET, como era el caso con anterioridad a la *ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, a efectos de la denuncia y vigencia de los convenios, lo cual no obsta tanto para que siga teniendo relevancia a nivel normativo y doctrinal.

24 García Murcia, J. (1998), *Los Acuerdos de Empresa*, Madrid : CES; Albiol Montesinos, I. (Coord) (2007), *Convenios Colectivos y Acuerdos de Empresa*, Madrid : CISS.

comunicación de posibles infracciones, en tanto que se trata de salvaguardar derechos constitucionales tan importantes como el de vida y la integridad física (art. 15 CE)

Esta aclaración de que la inclusión en la ley de esta materia se hace sin perjuicio de lo que pueda preverse en su “normativa específica”, más que referirse a la existencia de algún canal de comunicación concreto para infracciones en esta materia, ausente como tal en la LPRL más allá de la genérica posibilidad de denuncia ante la Inspección de Trabajo, seguramente se hace para confirmar que con la ley no se están afectando negativamente aspectos tales como las posibilidades de paralización de la actividad productiva en caso de riesgo inminente (art. 21 LPRL) o las facultades de los delegados de prevención (art. 36 LPRL), posibilidades y facultades que, por consiguiente, no se verán limitadas sino que coexistirán con las informaciones sobre incumplimientos que puedan ser tramitadas a través de los canales de comunicación previstos en la ley 2/2023.

Es de destacar que la infracciones en materia de seguridad y salud aquí referidas —lo mismo ocurre por cierto en el artículo 2.1 a) respecto a la normativa de la Unión Europea— no están calificadas para su inclusión en el ámbito de protección de la ley como “graves o muy graves”, aunque hay que entender que el hecho de que la infracción pueda calificarse meramente de leve será relevante para la eventual (in)admisión a trámite de la información, sea por el canal interno sea por el canal externo.

En todo caso, recuérdese lo ya indicado respecto a que no se está abriendo aquí una nueva vía sancionadora general respecto a las infracciones previstas en los arts. 12 y 13 de la LISOS dedicados a esta materia preventiva, dado que las infracciones y sanciones tipificadas en los arts. 63 ss de esta ley 2/2023 no se refieren a los incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales, sino a incumplimientos en sí de la ley 2/2013.²⁵

3. LA INCIDENCIA EN EL ÁMBITO MATERIAL DE LA LEY 2/2023 DE LOS TRÁMITES DE ADMISIÓN DE LAS INFORMACIONES COMUNICADAS POR LOS PROCEDIMIENTOS PREVISTOS Y DE LAS CONDICIONES PARA APLICAR LA PROTECCIÓN A LA PERSONA INFORMANTE

Junto a la delimitación del ámbito material de la ley 2/2013 que hemos visto que realiza su art. 2, es necesario subrayar que hay otros preceptos de aquella que van a tener una incidencia sustancial en dicho ámbito, sea cuando la norma justifica los

25 No obstante, ya lo hemos señalado en materia de represalia por comunicaciones de discriminación, también pueden darse supuestos de concurrencia sancionadora en este ámbito de prevención de riesgos, como es el caso de los incumplimientos graves en materia de formación previstos en el art. 12, apartados 8 y 12, de la LISOS si tales incumplimientos tienen su causa en represalia por haber utilizado canales interno o externo o hecho revelación pública, en tanto que también la ley 2/2023 prevé en su art. 36.3 f) como represalia, y por tanto conducta infractora muy grave, la “denegación de formación”. Ya nos hemos referido a los principios a aplicar en estos supuestos de antinomia o concurrencia conflictiva de leyes, especialmente respecto al de especialidad que daría prioridad aplicativa a las sanciones de la LISOS.

motivos por los que se pueden inadmitir las informaciones realizadas en las distintas vías de comunicación, sea cuando la propia ley va a establecer las condiciones o circunstancias por las que se le va a denegar al informante la aplicación de las medidas de protección previstas en la misma. En ambos casos, se contemplan supuestos de exclusión de la ley incluso aunque la comunicación se refiera a informaciones que materialmente estén dentro del art. 2 de la misma. Examinemos a continuación estas dos delimitaciones adicionales.

3.1. La trascendencia para la configuración del ámbito material de la ley de los motivos de inadmisión en los procedimientos de comunicación de las (alegadas) infracciones

El 18.2 a) de la ley 2/2023 establece las causas de inadmisión de una información registrada para ser tramitada por el canal externo en adición a no estar la materia dentro del art. 2 de dicha ley: total carencia de verosimilitud, manifiesta carencia de fundamento, indicios de haber sido obtenida con comisión de delito y falta de contenido nuevo y significativo en la información comunicada.²⁶ Aunque referida estas causas de inadmisión a ese canal externo, no cabe duda que las mismas tienen un valor innegable como referencia tanto para la posible inadmisión de una comunicación realizada en el canal interno como incluso para determinar su consideración como ejercicio de la libertad de información respecto a la revelación pública a la que se refiere el art. 28.2 de la ley.

En efecto, y por un lado, parece evidente que el responsable del sistema interno de información será el sujeto encargado de proceder o no a la admisión a trámite de la comunicación realizada por una persona informante en el canal interno de dicho sistema, y que las razones para rechazar o no tal admisión deben estar fundamen-

26 Artículo 18.1. Registrada la información, la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I., deberá comprobar si aquella expone hechos o conductas que se encuentran dentro del ámbito de aplicación recogido en el artículo 2.

2. Realizado este análisis preliminar, la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I., decidirá, en un plazo que no podrá ser superior a diez días hábiles desde la fecha de entrada en el registro de la información:

a) Inadmitir la comunicación, en alguno de los siguientes casos:

1.º Cuando los hechos relatados carezcan de toda verosimilitud.

2.º Cuando los hechos relatados no sean constitutivos de infracción del ordenamiento jurídico incluida en el ámbito de aplicación de esta ley.

3.º Cuando la comunicación carezca manifiestamente de fundamento o existan, a juicio de la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I., indicios racionales de haberse obtenido mediante la comisión de un delito. En este último caso, además de la inadmisión, se remitirá al Ministerio Fiscal relación circunstanciada de los hechos que se estimen constitutivos de delito.

4.º Cuando la comunicación no contenga información nueva y significativa sobre infracciones en comparación con una comunicación anterior respecto de la cual han concluido los correspondientes procedimientos, a menos que se den nuevas circunstancias de hecho o de Derecho que justifiquen un seguimiento distinto. En estos casos, la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I., notificará la resolución de manera motivada.

talmente basada en las mismas razones que pueden llevar a la AAI a una decisión negativa desde la perspectiva de la admisión a trámite en el canal externo. Hay que tener en cuenta que, como veremos más adelante, una de las razones por las que se puede excluir a un informante de la protección de la ley es que las “comunicaciones hayan sido inadmitidas por algún canal interno de información”, exclusión que sólo puede explicarse si la no admisión en ese canal interno está relacionada con causas justificadas, entre las que sin duda se pueden encontrar las indicadas en ese art. 18.2 a).

No obstante, hay un motivo adicional posible de inadmisión, obvio pero que no se menciona en ese art. 18.3 a), que puede ser predicable tanto del canal interno como del externo, y es que la persona que realice la comunicación no pueda ser incluida en el ámbito del art. 3 de la ley, esto es, que no sea calificable como persona informante a los efectos de ese precepto. Ciertamente, es una posibilidad remota, dada la amplitud de ese artículo en la delimitación subjetiva de quien puede ser aquella persona, pero a considerar en supuestos excepcionales como podrá ser por razón de minoría de edad o de incapacidad legal. La misma cuestión podría plantarse respecto a que la persona afectada no entre en la definición que de la misma da la Directiva, en el sentido de que, incluso existiendo la infracción, no pueda considerarse que la persona identificada en la comunicación es la persona actora o asociada a la infracción enunciativa.

Por lo que se refiere a la revelación pública, los criterios establecidos en el art. 18.2 a) pueden también servir para enjuiciar la inclusión o no en la libertad constitucional de información de la presunta infracción revelada. Sin embargo, téngase en cuenta que en el art. 28 de la ley no existe un procedimiento formalizado de admisión o inadmisión para efectuar una revelación pública, como en el caso de los canales interno y externo, dado que lo único que se requiere para que se de esa revelación es poner “a disposición del público” la información.

Lo anterior no obsta para que aquellos criterios del art. 18.2 a), y muy trascendentalmente el de la falta o no total de verosimilitud de la información revelada, nos puedan servir de referencia a la hora de determinar si la revelación se realiza o no en el ejercicio lícito de esa libertad de información, como exige el art. 28.2 de la ley.

Respecto a estos criterios que establece el mencionado art. 18.2 a), el que parece más obvio es precisamente el referido a que la información comunicada entre dentro del ámbito material de la ley como delimitado en el art. 2. Desde luego, la no inclusión en el mismo determinará que no tenga que tramitarse la comunicación ni por el canal interno ni por el canal externo. Sin embargo, téngase en cuenta la propia ley prevé que el canal interno pueda ser utilizado “para la recepción de cualesquiera otras comunicaciones de informaciones fuera del ámbito establecido en el artículo 2”, aunque aclarando a continuación que “dichas comunicaciones y sus remitentes quedarán fuera del ámbito de protección dispensado por la misma”. Por tanto, el canal o canales en el sistema interno pueden ser utilizados para comunicar y procesar informaciones sobre incumplimientos que no alcanzan la categoría de infracciones o

delitos incluidos en la ley, como pueden ser “irregularidades”, término frecuentemente utilizado en la actualidad por las regulaciones de las empresas sobre canales internos de denuncias o reclamaciones, o prácticas “reprensibles”, en la dicción usada por la doctrina del TEDH, aunque esa utilización no determinará que tales comunicaciones vayan a ser tuteladas con la protección que esa ley dispensa, lo cual ha de interpretarse como una norma de derecho necesario no disponible por el ente y la persona responsables de ese sistema.

Esta discrecionalidad de uso respecto a incumplimientos no calificables como infracciones, sin embargo, no puede predicarse del canal externo, en tanto que no parece viable legalmente que por mera decisión de la AAI, su inicio y tramitación se desarrolle respecto a informaciones sobre materias diferentes a las indicadas en ese art. 2 de la ley o infracciones que no alcance el nivel de gravedad requeridos en ese precepto.

Fuera de esta causa de inadmisión de comunicaciones por tratarse de informaciones no susceptibles de inclusión en el ámbito material de la ley, las otras causas señaladas en ese artículo 18 2 a) para tal inadmisión se refieren no tanto a la naturaleza material en sí de la información, sino a circunstancias que afectan a esa materia infractora comunicada.

En efecto, la falta de “total verosimilitud” de la información comunicada puede ser que se predique de una infracción que sí sea susceptible de ser incluida por razón de la materia en la ley, pero que por carecer de aquella condición de veracidad no sea posible su tramitación. Nótese que, en tanto que estamos en el ámbito de la libertad de información, en la ley al igual que en la doctrina del TEDH y del TC no se va a requerir que la persona informante tenga la constancia cierta inicial de su veracidad, sino que tenga indicios racionales de buena fe al respecto.²⁷ A lo anterior parece obedecer el que se califique tal falta de verosimilitud como “total”.

La segunda circunstancia o condición que puede darse para que la información no sea relevante a efectos de la ley es que, aún entrando en el ámbito material de la misma, “carezca manifiestamente de fundamento”. Además de que, de nuevo, esta-

27 Véase, por ejemplo, sobre los niveles de certeza de la información la STC 172/2020, de 19 de noviembre, a su vez recordando la doctrina en este punto del requisito de veracidad de la STC 52/2002, de 25 de febrero: “no supone la exigencia de una rigurosa y total exactitud en el contenido de la información, de modo que puedan quedar exentas de toda protección o garantía constitucional las informaciones erróneas o no probadas, sino que se debe privar de esa protección o garantía a quienes, defraudando el derecho de todos a recibir información veraz, actúen con menosprecio de la veracidad o falsedad de lo comunicado, comportándose de manera negligente e irresponsable, al transmitir como hechos verdaderos simples rumores carentes de toda contrastación o meras invenciones o insinuaciones”. Este tema de la valoración de la veracidad inicial de lo denunciado forma también parte importante de los denominados por el TEDH como criterios *Guja*, como puede verse en la sentencia del TEDH *Halet v. Luxemburgo* de 14 de febrero de 2023, especialmente en los números 124 ss.: “a un whistleblower no se le puede requerir, cuando denuncia, que establezca la autenticidad de la información... (se le protege) cuando ha diligentemente tomado medidas, dentro de lo posible, para autenticar la información”.

mos ante un calificativo contundente de esta circunstancia —ha de ser “manifiesta” la ausencia de fundamentación—, parece que esta ausencia se dará cuando, como se indica en el art. 35 2 c) para negar la tutela de la ley a la persona informante, se trate de información basada en “meros rumores”, es decir, que no tenga consistencia alguna la fuente de la que el informante extrae la conclusión de la presunta infracción comunicada. Desde luego, este criterio mantiene una estrecha relación con la anterior de falta de verosimilitud, aunque esta parece más referida a una calidad de la información en sí que de la insuficiencia de la fuente donde se ha originado aquélla.²⁸

La tercera circunstancia a la que se refiere este art. 18.2 a) como causa de inadmisión es que “haya indicios racionales de haberse obtenido (la información comunicada) mediante la comisión de un delito”. Se prevé además que en este supuesto la AAI remita al Ministerio Fiscal “relación circunstanciada de los hechos que se estimen constitutivos de delito”. Que sea la AAI la que pueda realizar este juicio previo de posible criminalidad seguramente plantea menos problemas legales que la previsión similar en el ámbito del canal interno a la que se refiere el art. 9.2 j) de la ley, cuando indica, en relación a la gestión de su procedimiento, la obligación (se entiende que del responsable del sistema) de remitir la información “al Ministerio Fiscal con carácter inmediato cuando los hechos pudieran ser indiciariamente constitutivos de delito”. Esta obligación de remisión puede plantear algún problema desde la perspectiva del derecho a no autoincriminarse cuando la persona afectada no ya es que sea el responsable del sistema, sino que incluso ésta sea la entidad privada de la que el responsable del sistema es “directivo” (art. 8.5).²⁹

La última circunstancia que puede fundamentar la no admisión de una información sobre infracciones es cuando ya la misma se haya tratado previamente en el canal externo —o en el interno— y esa comunicación “no contenga información nueva y significativa sobre infracciones en comparación con una comunicación anterior respecto de la cual han concluido los correspondientes procedimientos”. Esa conclusión, debemos entender, se ha podido dar en los diferentes sentidos previstos por la norma, y esencialmente con decisión inicial de inadmisión, con resultado final sancionador o con archivo de actuaciones por falta de prueba suficiente de la infracción comunicada. Por tanto, terminados con causas justificadas y medidas adecuadas los procedimientos respectivos en esos canales, sólo nuevas circunstancias de hecho o de Derecho podrían justificar un resultado diferente al de la inadmisión cuando existe identidad material en la comunicada.

28 Sobre la relación entre esta carencia de fundamentación de la información basada en meros rumores con la buena fe del informante, véase la sentencia del TEDH Soares v. Portugal de 21 de junio de 2016, nº 79972/12, apartado 46.

29 Sobre el art. 24.2 CE y el alcance de los derechos a no declarar contra uno mismo y a no confederarse culpable como englobados dentro del derecho a la no autoincriminación en su aplicación a las personas jurídicas, véase González López, J.J., “Imputación de personas jurídicas y derecho a la no colaboración activa”, *Revista Jurídica de Castilla y León*, n. 40 (2016), 35 ss. Al respecto, STC 21/2021, de 15 de febrero, especialmente fundamento jurídico 4º.

Dos cuestiones que debemos señalar en relación a esta última circunstancia. Por un lado, tiene importancia los calificativos que utiliza el precepto respecto a la información, en el sentido de que tenga un contenido tanto “nuevo” como “significativo” —ambos, no uno de ellos. Será a veces difícil determinar tanto el grado de novedad — puede ocurrir que haya elementos o hechos ya que ya se hayan manifestados en una comunicación anterior, pero que ahora cobren un significado distinto a la luz de nuevas circunstancias, como que lo novedoso respecto a informaciones anteriores sea efectivamente significativo o sustancial, y no accidental o periférico. Por otro lado, téngase en cuenta que la relación de “preferencia” entre los canales interno y externo no está totalmente claro en la norma.³⁰ Esto es, siempre que no se trate de infracciones o delitos prescritos según la normativa correspondiente, lo cierto es que nada impediría que se utilice, por ejemplo, el canal interno, y que terminado el mismo —por inadmisión o por considerar, tras los trámites correspondientes, que no existe la referida infracción—, se quiera activar por la misma persona informante el canal externo. En relación a ello, puede ocurrir que el nivel de información/documentación que se aporte en este canal externo, más que novedoso por ser posterior en el tiempo los hechos o datos que recoge, sea más completo. En este sentido, no estaríamos estrictamente ante información “nueva” si por tal consideramos no existente al tiempo de haber utilizado el canal interno, pero sí si por tal entendemos que no haya sido considerada de forma sustancial en un canal anterior.

3.2. La incidencia sobre el ámbito material de las condiciones legalmente previstas para la protección de la persona informante

El art. 35 de la ley contiene por su parte una serie de “condiciones de protección” que han de darse para que la persona informante reciba la tutela de la ley, así como determinadas circunstancias que si concurren determinan la exclusión de esta protección.³¹ Por tanto, puede ser que la información sea susceptible de ser incluida

30 Sobre la ordenación en la ley 2/2023 entre los distintos canales de comunicación, Del Rey Guanter, S. (2023), “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* nº 2.

31 Artículo 35. Condiciones de protección.

1. Las personas que comuniquen o revelen infracciones previstas en el artículo 2 tendrán derecho a protección siempre que concurren las circunstancias siguientes: a) tengan motivos razonables para pensar que la información referida es veraz en el momento de la comunicación o revelación, aun cuando no aporten pruebas concluyentes, y que la citada información entra dentro del ámbito de aplicación de esta ley; b) la comunicación o revelación se haya realizado conforme a los requerimientos previstos en esta ley.

2. Quedan expresamente excluidos de la protección prevista en esta ley aquellas personas que comuniquen o revelen: a) Informaciones contenidas en comunicaciones que hayan sido inadmitidas por algún canal interno de información o por alguna de las causas previstas en el artículo 18.2.a); b) Informaciones vinculadas a reclamaciones sobre conflictos interpersonales o que afecten únicamente al informante y a las personas a las que se refiera la comunicación o revelación; c) Informaciones que ya estén completamente disponibles para el público o que constituyan meros rumores; d) Informaciones que se refieran a acciones u omisiones no comprendidas en el artículo 2.

dentro del ámbito material de la ley, pero que, por no reunir esas condiciones de inclusión o por darse tales circunstancias de exclusión, la persona informante no sea acreedora de la tutela de la ley 2/2023.

De esta forma, respecto a las condiciones de inclusión, el art. 35.1 de la ley va a establecer que la protección se dispensará cuando, además de aquel requisito material, a la persona informante le conste unos mínimos “motivos razonables” de veracidad inicial de las infracciones comunicadas, aunque no se puedan aportar “pruebas concluyentes” al respecto. Se trata de una condición como acabamos de ver ya presente en el art. 18.2 a), aunque esta vez predicado de forma general y no sólo respecto al canal externo, y que como también hemos señalado se encuentra bien consolidado en la doctrina del TC en el ámbito de la libertad constitucional de información. Al igual que en la doctrina del TEDH.

De igual manera, como condición de inclusión en la tutela de la ley se exige que se hayan cumplido “los requerimientos previstos” en la misma, requerimientos por los que hay que entender tanto los requisitos concernientes a la materia informada en sí a los que también se refiere el art. 35.2 d), como a los de carácter formal o procedimental de cada vía de comunicación y a la eventual relación entre tales vías.

Junto a estas condiciones de inclusión, el art. 35.2 prevé una serie de circunstancias que determinan la exclusión de la persona informante de la tutela de la ley.

La primera de ellas es que la comunicación haya sido inadmitida por algún canal interno de información o por algunas de las causas ya examinadas que contiene el art. 18.2 a) de la ley, en principio respecto al canal externo, aunque aplicables a las otras vías de comunicación, como ya hemos visto.

Mientras que esta última exclusión referente a los motivos de ese art. 18.2 a) puede ser considerada como mínimamente clara, la inicialmente indicada de que la comunicación haya sido inadmitida en algún canal interno parece que requiere una mayor clarificación. En efecto, la inadmisión, sin más, de una comunicación de infracción en el canal interno no parece que constituya de por sí motivo suficiente para que se excluya a un informante de buena fe de la protección de la ley.

Para que tal inadmisión pueda ser considerada como motivo suficiente para la exclusión de la tutela de la ley, seguramente ha de tratarse una inadmisión fundamentada en algunos de los motivos de los recogidos en la ley y, más específicamente como hemos ya señalado por su valor de referencia, en aquellos indicados en el propio art. 18.2 a) respecto al canal externo: no estar dentro del ámbito personal o material de la ley, no haberse cumplido requisitos procedimentales sustanciales por parte de la persona informante o carencia total y manifiesta de fundamentación o verosimilitud de la información comunicada, entre otros.

No podríamos preguntar si, en la regulación que el ente u organización en cuestión haga de su sistema/canal interno —sobre su aprobación, véase el art. 5 de la ley—, podrían preverse motivos adicionales para inadmitir una comunicación realiza-

da a tal canal, incluso si los motivos no están relacionados con los establecidos en la propia ley . Puede haber motivos especialmente procedimentales, de ordenación formal de ese sistema/canal interno, que podrían tenerse en cuenta a estos efectos si son de obligado cumplimiento. Pero ello ha de ser evaluado muy cautelosamente, en tanto que ciertos requisitos adicionales —por ejemplo, exigir una antigüedad en la empresa para poder utilizar ese sistema/canal interno— podrían considerarse como una condición inadmisibles teniendo en cuenta además que el art. 63. 1 a) de la ley considera como infracción muy grave “una efectiva limitación de los derechos y garantías previstos en esta ley introducida a través de contratos o acuerdos a nivel individual o colectivo y en general cualquier intento o acción efectiva de obstaculizar la presentación de comunicaciones...”. Por tanto, todo requisito adicional para la admisión de una información en el sistema/canal interno va a tener que ser evaluado muy cuidadosamente a la luz de esa infracción por obstaculización o limitación indebida del derecho a informar.

Una segunda causa de exclusión de la protección de la ley es cuando lo comunicado son “informaciones vinculadas a reclamaciones sobre conflictos interpersonales o que afecten únicamente al informante y a las personas a las que se refiera la comunicación o revelación”. Se trata de un requisito que, especialmente en el ámbito laboral, puede dar pie a un acentuado nivel de confusión.

Por lo pronto, podemos entender que mientras la primera acotación de conflictos “interpersonales” se refiere estrictamente a dos personas —la informante y la afectada—, en la segunda delimitación el conflicto se refiere a la afectación en la comunicación de más personas, aunque identificables y determinadas. Por tanto, en este último caso podemos considerar que estamos ante conflictos plurales y que, conjuntamente con los estrictamente interpersonales, hay que diferenciar, al menos desde la perspectiva jurídico laboral, de los colectivos, que trascienden aquellos por referirse preferentemente a los intereses de un conjunto indeterminado y no individualizable de personas.³²

Este precepto plantea una cuestión de conceptualización importante, que como avanzamos puede originar un nivel apreciable de incertidumbre . En efecto, el carácter interpersonal o plural parece en principio referirse al ámbito subjetivo, esto es, y esencialmente, a la mera afectación de una o limitadas personas a las que se refiere o se asocia la infracción comunicada. La otra alternativa conceptual es si ese carácter “interpersonal” se refiere en sí a la naturaleza del mismo conflicto , que es “personal” en cuanto perteneciente más al ámbito privado y no jurídico.

Ambas acepciones serían posible, pero con una importante cualificación. El dato de que la comunicación tenga una posible bilateralidad o multilateralidad subjetiva

32 Sobre la distinción, muy desarrollada en la jurisprudencia laboral, entre intereses individuales, plurales y colectivos a efectos de la diferenciación de tipos de conflictos ,véase, por ejemplo, STS 22643/1994, de 18 de febrero (n.r. 1735/1992).

limitada de origen, no parece obstar de principio para que pueda tratarse de una información que se refiera a infracciones que por razón de la materia puedan ser susceptibles de inclusión en el art. 2 y, por tanto, merecedora de la tutela de la ley 2/2023.

Con otros términos, el que inicialmente la infracción sea informada por una persona y que inicialmente su comunicación “afecte”, en el sentido de la ley, a una o más personas no ha de representar de por sí la exclusión de la ley, en tanto que ello no debe ser obstáculo para su definición como delito o infracción y su graduación como grave o muy grave. Piénsese, por ejemplo, en una infracción de seguridad en el trabajo que se refiera a la puesta en riesgo de la salud de una o varias personas exclusivamente. En esos supuestos, es la naturaleza infractora de la acción u omisión lo determinante, y no un círculo subjetivo inicial limitado. Lo mismo cabría predicar de una situación de acoso en el trabajo que se desarrollara activa y pasivamente sólo entre dos personas, de modo que esa situación seguramente no podría ser calificada de mero conflicto interpersonal.

Por tanto, hemos de entender que la exclusión que aquí se realiza se refiere no tanto a un círculo reducido de personas en sí, sino más a que no se trate de una infracción en el sentido del art. 2, de forma que se trate de controversias de naturaleza personal y socialmente privada que no implican una comisión u omisión en sí, sino una situación de divergencia de opiniones o de caracteres en la relación entre dos o varias personas.

En consecuencia, y es lo importante a subrayar, las infracciones de obligaciones normativas del empresario referidas exclusivamente a una o varias personas trabajadoras no pueden considerarse que están aquí excluidas, en tanto que aquellas impliquen incumplimientos legales susceptibles de inclusión en el art. 2 de la ley y que hayan originado conflictos individuales o plurales.

Téngase en cuenta, y ello contribuye a esta delimitación en relación a estos conflictos interpersonales o plurales excluidos, que nuestra ley no considera como incluidas en su ámbito material lo que ya hemos señalado que la doctrina del TEDH denomina como conductas o acciones “reprensibles”, de forma que el que puedan ser censurables o reprobables ética o socialmente no les convierte de por sí en objeto material de protección por la ley.³³ Por tanto, por conflictos interpersonales o plurales en este apartado entendemos controversias entre dos o más personas que no alcanzan el grado de infracciones o delitos, incluso si la conducta o la acción por una de las partes pueden ser consideradas como “censurables” y su comunicación o revelación están protegidas por derechos como el de libertad de información o por garantías como la de indemnidad.

En tercer lugar, y también relevante en el ámbito laboral, se excluyen de la tutela de la ley en el apartado c) de este precepto 35.2 las informaciones que estén “com-

33 Al respecto, la citada sentencia del TEDH Halet v. Luxemburgo, nº 140.

pletamente disponibles” para el público. De nuevo debemos subrayar que en estos supuestos la información puede ser que sea susceptible de inclusión en el art. 2 de la ley, pero que su disponibilidad “abierta” excluya al informante de su tutela en base a este precepto.

Respecto a cuándo podamos concluir que informaciones sobre infracciones están ya “completamente” disponibles para el público, ha de reconocerse que puede ser una identificación no exenta de complejidad, no ya por ser tan ambiguo lo que puede entenderse por lo “público” —probablemente relacionado con tratarse de un número indeterminado y mínimamente abierto de personas— sino por lo ya señalado con anterioridad de encontrarnos de pleno en una sociedad/empresa “hiperconectada” en la que todo tipo de información —por cierto, no sólo escrita, sino también oral e incluso de imagen— puede estar a disposición de un número considerable de personas y ser objeto de circulación a través de múltiples medios de comunicación³⁴. En muchos casos, la determinación de qué sea información sobre infracciones que esté “a disposición” pública o de lo que haya de entenderse por “público” va a tener que ser evaluado en términos relativos y circunstanciales, más que absolutos, y seguramente dando relevancia a la facilidad o potencialidad para ser accesible, más que a si realmente ha sido efectivamente objeto ya de acceso. Además, esa “disposición” tendrá que ser evaluada no sólo en términos generales, sino considerando también las específicas circunstancias de la persona informante —y de las afectadas por la infracción comunicada— y así poder identificar más concretamente qué personas tienen o han podido tener efectivamente acceso a esa información sobre las infracciones o delitos.

En fin, y en cuarto lugar, sobre la exclusión contenida en este mismo art. 35.2 c) de la información sobre infracciones que sean “meros rumores”, ya hemos señalado que las comunicaciones al respecto no están protegidas por la libertad constitucional de información por asumir que falta una mínima verificación inicial de indicios de veracidad y por la exclusión de esta ley, señalada como hemos visto en su art. 18.2 a), de las informaciones que “carezcan manifiestamente de fundamento”. En nuestra doctrina judicial ya conocemos supuestos en los que la convocatoria de determinados conflictos laborales en base a alegados incumplimientos legales se han estimado carentes de protección constitucional por carecer precisamente de una fundamentación en datos o hechos mínimamente comprobados o comprobables.³⁵

4. CONCLUSIONES

Del anterior análisis podemos deducir, como primera conclusión, que la ampliación realizada por el legislador español del ámbito material de la ley 2/2023 tal como

34 Sobre la empresa hiperconectada mediante la “hiperinformación, hipercomunicación e hipervisualización” promovida esencialmente por las redes sociales, Del Rey Guanter, S. (Dir.) (2017), Impacto de las Redes Socialescit. especialmente 199 ss

35 Véase al respecto la bibliografía citada en nota 15.

se efectúa en su art. 2 es muy relevante para la relación laboral, en tanto que la inclusión de las infracciones administrativas graves y muy graves junto a los delitos hace que la información sobre los incumplimientos más serios de la normativa del Orden social y de los denominados delitos laborales puedan ser acogidas por la tutela dispensada por aquella ley.

Sin embargo, debemos subrayar que la relevancia para las relaciones laborales de ese ámbito material no viene dado sólo, ni tan siquiera principalmente, por las posibles comunicaciones sobre infracciones o delitos en tal Orden social, en tanto que en ese art. 2 se abordan múltiples materias que abarcan prácticamente todo el Ordenamiento jurídico y que no pertenecen consiguientemente al mismo. Por el contrario, tal acentuado significado para el contrato de trabajo viene determinado ya inicialmente por el hecho, tan claramente constatado en la experiencia comparada y en la nuestra propia, de que la persona trabajadora es la principal informante de la comisión de posibles infracciones de todo tipo realizadas en el seno de su empresa, a lo que se une que tanto la configuración del sistema/canal interno de información como la conceptualización y protección de las represalias que puedan ejercerse sobre quien ha comunicado la infracción están básicamente diseñadas por la ley en torno a ese protagonismo de la persona trabajadora en cuanto informante o reveladora pública de aquellos ilícitos.

Por tanto, la trascendencia laboral de la configuración del ámbito material de la ley 2/2023 que hemos examinado no viene dada solo o principalmente por la inclusión del Orden social en su art. 2, sino por el acceso que la persona trabajadora, en su "contexto laboral", puede tener en la empresa a información sobre todo tipo de infracciones que su empleadora haya podido cometer en todas las facetas legales en las que pueda desenvolverse su negocio.

Sin embargo, y es nuestra segunda conclusión, que la persona trabajadora-informante reciba la protección de la ley no va a depender exclusivamente de que la materia infringida objeto de comunicación sea de aquellas configuradas por aquel precepto, sino de otras circunstancias o condiciones que se delimitan en otros preceptos de la ley y que necesariamente han de ponerse en relación con ese art. 2.

Más concretamente, hemos hecho referencia a las circunstancias establecidas en el art. 18.2 a) de la ley cuando enumera una serie de condiciones que, de darse alguna o algunas de ellas, significaría la inadmisión de la comunicación en el canal externo, pero que sin duda van a servir de referencia tanto para la posible justificación de la inadmisión de la comunicación en el canal interno, como de la no fundamentación en la libertad constitucional de información en caso de revelación pública: carencia total de verosimilitud, falta manifiesta de fundamento, obtención de mediante actividad delictiva o referencia a acciones u omisiones que han sido objeto ya de tratamiento en los procedimientos previstos en la ley y que no aporten información nueva y significativa.

Junto a estas circunstancias del art. 18.2 a) respecto a la información comunicada, también hemos relacionado el ámbito material establecido en el art. 2 de la

ley con su art. 35, el cual contiene una serie de condiciones adicionales para que la persona trabajadora informante no sea excluida de la protección de la ley. En efecto, junto a la falta total de verosimilitud o que no se hayan cumplido los “requerimientos” de la ley, no se aplicará aquella protección en los siguientes supuestos: cuando la comunicación no se haya admitido justificadamente en el canal interno o externo; cuando se traten de conflictos interpersonales o plurales que no implique infracción en el sentido del art. 2 de la ley, excluyéndose prácticas censurables o reprobables pero no ilícitas en sí; cuando la información esté ya disponible para el público; o, en fin, cuando la información carezca de un mínimo fundamento por tratarse de meros rumores.

Podríamos preguntarnos, especialmente desde la perspectiva de la persona trabajadora, si el informante de buena fe no puede ser objeto de tutela respecto a posibles represalias incluso si su comunicación ha sido inadmitida en los canales interno o externo o no es revelación pública protegible por darse algunas de las circunstancias o condiciones establecidas en esos dos preceptos, especialmente en el art. 35 de la ley. Parece que la respuesta ha de ser negativa, en tanto que la dicción de este precepto en su apartado 1 es taxativa: “Las personas que comuniquen o revelen infracciones previstas en el artículo 2 tendrán derecho a la protección siempre que concurren la circunstancias siguientes.....” a lo que se añade en su apartado 2 que “quedan expresamente excluidos de la protección previstas en esta ley aquellas personas que comuniquen o revelen....”.

No obstante, hay que tener en cuenta que esta exclusión de la protección de la ley de la persona trabajadora informante en base a no atenderse su comunicación a los requisitos establecidos en los arts. 2, 18.2 a) y 35 de la ley no significa que no se le pueda aplicar a esa persona otros medios de tutela en base tanto a la garantía de indemnidad como de la libertad constitucional de información, la cual, como ya hemos indicado, ha sido tan ampliamente interpretada por el TC y los tribunales laborales en su aplicación a las comunicaciones de todo tipo realizadas por las personas trabajadoras respecto a su empleadora.

Por consiguiente, lo que hemos querido subrayar en esta segunda conclusión es que el ámbito material que la ley configura inicialmente en su art. 2 no va a ser la única referencia legal a considerar cuando se evalúe si la información sobre infracciones comunicada por una persona trabajadora está o no protegida por la ley, sino que hay otras circunstancias y requisitos de tal información relacionados con aquel ámbito material y previstos en otros preceptos de la ley que van a condicionar muy significativamente tal protección y que son sumamente relevantes para la aplicación de la ley en las relaciones laborales.

BIBLIOGRAFÍA CITADA

Abazi, A. (2020), “The European Union Whistleblower Directive : A <Game Changer> for Whistleblowing Protection”, *Industrial Law Journal*, V. 49, 640 ss.

- Albiol Montesinos, I. (Coord) (2007), *Convenios Colectivos y Acuerdos de Empresa*, Madrid : CISS.
- Alcalde, Enrique (2011), "Aplicación de los principios de tipicidad, culpabilidad y proporcionalidad en la infracción administrativa", en *Actualidad Jurídica*, N° 24, 69 ss.
- Aparicio Aldana, R.K. (2020), *Derechos a la libertad de información y expresión en el contrato de trabajo*, Barcelona : Bosch
- Del Rey Guanter, S. (2023), "La reciente intensificación de la "paralaboralidad" normativa: algunas causas y consecuencias". *Briefs de la AEDTSS*, nº 22.
- Del Rey Guanter, S. (2023), "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* nº 2.
- Del Rey Guanter, S. (1994), *Libertad de Expresión e Información y Contrato de Trabajo*, Madrid: Civitas.
- Del Rey Guanter, S. (2020), "Libertad de expresión e información en el contrato de trabajo", en J. García Murcia (Dir.), *La Constitución del Trabajo*, Oviedo, KRK ediciones, 271 ss.
- Del Rey Guanter, S. (Dir.) (2017), *Redes Sociales : el impacto de la empresa hiperconectada y de las redes sociales en la organización del trabajo, en la gestión de los recursos humanos y en las relaciones laborales* , Madrid : Kluwer.
- García Murcia, J. (1998), *Los Acuerdos de Empresa*, Madrid : CES
- González López, J.J., "Imputación de personas jurídicas y derecho a la no colaboración activa", *Revista Jurídica de Castilla y León*, n. 40 (2016), 35 ss
- Karin, F. (2020) . "Whistleblowing and labour law: The Whistleblower Directive-development, content and obstacles", *Italian Labour Law e-Journal Issue 2*, Vol. 13, 137
- Lewis, D. (2020), "The EU Directive on the Protection of Whistleblowers: A Missed Opportunity to Establish International Best Practices?", *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, Volume 9, No. 1, 1 ss
- Loyens, K. y Vandekerckhove, W. (2018), " Whistleblowing from an International Perspective: A Comparative Analysis of Institutional Arrangements ", *Administrative Science* nº 8 (3), 30 ss.
- Miranda Boto, J.M. (2023), "Competencias, fuentes y papel de las instituciones de la UE en materia social" , en *AAVV, Derecho Social de la Unión Europea : Aplicación por el Tribunal de Justicia*, Madrid: FAE-AEBOE, V. I, 145 ss.
- Pérez de los Cobos, F. (2009), "El reconocimiento de los derechos sociales fundamentales en la Unión Europea", *Foro, Nueva época*, nº 9, 13 ss.
- Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer, M. y Del Rey Guanter, S. (2023), " 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, nº 264 (mayo).

Rodríguez Vazquez, V. (2017), “Revisión de los conceptos de acción, omisión y comisión por omisión. Un análisis a través de casos”, Revista Nuevo Foro Penal, V. 13 nº 89, 75 ss.

Rojas Rivero, G.P. (1991), La Libertad de Expresión del Trabajador, Madrid: Trotta.