



BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

XV LEGISLATURA

Serie B:
PROPOSICIONES DE LEY

4 de mayo de 2026

Núm. 325-1

Pág. 1

PROPOSICIÓN DE LEY

122/000276 Proposición de Ley para la protección de la libertad sindical y el derecho de huelga en el ámbito del trabajo.

Presentada por el Grupo Parlamentario Plurinacional SUMAR.

La Mesa de la Cámara, en su reunión del día de hoy, ha adoptado el acuerdo que se indica respecto del asunto de referencia.

(122) Proposición de ley de Grupos Parlamentarios del Congreso.

Autor: Grupo Parlamentario Plurinacional SUMAR

Proposición de Ley para la protección de la libertad sindical y el derecho de huelga en el ámbito del trabajo.

Acuerdo:

Admitir a trámite, trasladar al Gobierno a los efectos del artículo 126 del Reglamento, publicar en el Boletín Oficial de las Cortes Generales y notificar al autor de la iniciativa.

En ejecución de dicho acuerdo se ordena la publicación de conformidad con el artículo 97 del Reglamento de la Cámara.

Palacio del Congreso de los Diputados, 28 de abril de 2026.—P.D. El Secretario General del Congreso de los Diputados, **Fernando Galindo Elola-Olaso**.

A la Mesa del Congreso

Al amparo de lo establecido en el Reglamento de la Cámara, el Grupo Parlamentario Plurinacional Sumar presenta la siguiente Proposición de Ley para la protección de la libertad sindical y el derecho de huelga en el ámbito del trabajo.

Palacio del Congreso de los Diputados, 22 de abril de 2026.—**Engracia Rivera Arias, Juan Antonio Valero Morales, Francisco Sierra Caballero y Esther Gil de Reboleño Lastortres**, Diputados.—**Enrique Fernando Santiago Romero y Verónica Martínez Barbero**, Portavoces del Grupo Parlamentario Plurinacional SUMAR.

PROPOSICIÓN DE LEY PARA LA PROTECCIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL
Y EL DERECHO DE HUELGA EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO

Exposición de motivos

I

El derecho de libertad sindical y de huelga constituyen un pilar esencial del Estado social y democrático de Derecho. Ambos derechos no solo garantizan la defensa de los intereses económicos y sociales de las personas trabajadoras, sino que también actúan como instrumentos fundamentales de equilibrio en las relaciones laborales.

En el ámbito internacional, estos derechos encuentran un sólido reconocimiento jurídico. La Declaración Universal de los Derechos Humanos proclama en su artículo 23 el derecho de toda persona trabajadora a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses. En la misma línea, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos reconoce la libertad de asociación, incluyendo el derecho a constituir sindicatos, mientras que, a nivel europeo, el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales garantiza, en su artículo 11, la libertad sindical como manifestación esencial de la libertad de asociación.

Por su parte el Convenio 98 (1949) de la OIT establece que los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. El Comité de Libertad Sindical (CLS) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera las «listas negras» (black lists) de trabajadores sindicalizados o activos en la defensa de derechos laborales como una violación grave y directa a los principios de libertad sindical.

Todo este cuerpo normativo internacional se materializa en el ordenamiento jurídico español en el artículo 28 de la Constitución que reconoce tanto el derecho a la libertad sindical como el derecho de huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. Su posición en el texto no es baladí, puesto que se blinda con la máxima protección ante recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional, lo que refleja la importancia de dichas libertades públicas. El desarrollo normativo de estos derechos se articula, principalmente, a través de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, que regula el contenido esencial de la libertad sindical, así como mediante el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que contempla diversos aspectos relacionados con el ejercicio de la actividad sindical y la huelga en el ámbito laboral. Asimismo, el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, establece el régimen sancionador frente a las conductas empresariales que vulneren los derechos colectivos de los trabajadores. Finalmente, cabe reseñar que el art. 315 del Código Penal castiga a quienes, con engaño o abuso de situación de necesidad, impidieren o limitaren el ejercicio de la libertad sindical o el derecho de huelga.

II

No obstante, pese al reconocimiento constitucional y al desarrollo legislativo existente, se constata la persistencia de prácticas que, directa o indirectamente, limitan o desincentivan el ejercicio de estos derechos, tales como represalias frente a la acción sindical, obstáculos a la organización colectiva en determinados sectores o formas de sustitución de trabajadores en huelga que vacían de contenido este derecho fundamental. Aunque se trata de conductas que vulneran claramente la libertad sindical, su falta de tipificación expresa ha sido un obstáculo para la eficacia del sistema sancionador, tanto en materia de infracciones laborales (art. 8.12 LISOS) como en materia de empleo (art. 16.1. c. LISOS).

En particular, se han identificado prácticas empresariales que, sin constituir siempre vulneraciones explícitas fácilmente perseguibles con la normativa vigente, producen efectos disuasorios sobre el ejercicio de la actividad sindical y del derecho de huelga. Entre ellas destacan las represalias encubiertas, la obstaculización de la promoción profesional de trabajadores sindicalmente activos o la recopilación y utilización de información relativa a la afiliación sindical o participación en huelgas con fines discriminatorios, situación como la recientemente denunciada por los trabajadores del metal de la bahía de Cádiz.

Estas prácticas vulneran directamente en ejercicio de los derechos fundamentales de la persona trabajadora, constituyen una agresión a la libertad sindical y al derecho de huelga, además de una violación de la intimidad de la persona trabajadora y a su derecho a la protección de datos, porque es frecuente el empleo de medios electrónicos para elaborar y difundir estas listas, lo cual incrementa el riesgo de acoso y violencia contra los activistas sindicales y puede hacer ineficaz su derecho constitucional al trabajo.

Este tipo de conductas evidencia la existencia de lagunas en la regulación actual, tanto en la definición expresa de determinadas prácticas prohibidas como en su adecuado encaje dentro del régimen sancionador. Ello dificulta la actuación preventiva de la Inspección de Trabajo y limita la eficacia de la tutela judicial, al exigir en muchos casos un elevado esfuerzo probatorio por parte de las personas trabajadoras afectadas. Asimismo, la tutela penal resulta de difícil acceso y de lenta ejecución, y también ofrece flancos débiles a la incriminación de estos supuestos. Por su parte, el Comité de Libertad Sindical de la OIT recomienda expresamente a los gobiernos adoptar medidas legislativas y administrativas para prohibir y sancionar la creación y uso de tales listas para evitar estas zonas de sombra que permiten en la práctica la realización de estas prácticas claramente antidiscriminatorias.

III

A tal efecto, se procede a la modificación del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, incorporando de manera expresa en su artículo 4.2.c el derecho de las personas trabajadoras a no sufrir persecución ni represalia alguna por parte del empleador como consecuencia del ejercicio legítimo de su actividad o afiliación sindical o del derecho de huelga. En particular, se establece la prohibición expresa de prácticas consistentes en la elaboración de listados o archivos que identifiquen a trabajadores en función de su participación en actividades sindicales o en huelgas con la finalidad de discriminarles en el acceso al empleo o en su promoción profesional.

Asimismo, se refuerza el marco sancionador mediante la modificación del 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, introduciendo un nuevo apartado 12 bis en su artículo 8. A través de esta incorporación, se tipifican expresamente como infracciones muy graves las conductas de persecución o represalia empresarial vinculadas al ejercicio de los derechos de libertad sindical y huelga, así como la elaboración de los citados listados o archivos con finalidad discriminatoria.

TÍTULO ÚNICO

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

Uno. Se modifica el epígrafe c) del apartado 2 del artículo 4 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, quedando redactado de la siguiente forma:

«Artículo 4. *Derechos laborales.*

1. [...]

2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

a) A la ocupación efectiva.

b) A la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.

c) A no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.

La prohibición de discriminación por afiliación a un sindicato implicará la nulidad de las decisiones empresariales que supongan trato desfavorable o represalia en el acceso al empleo o sus condiciones de trabajo durante la relación de trabajo o tras su finalización y, en particular, la prohibición de elaboración, manejo o cesión de listados o archivos elaborados por una o varias empleadoras en los que se incluyan personas trabajadoras por ejercer o haber ejercido los derechos de libertad sindical o huelga.

d) A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales.

e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

f) A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.

g) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

h) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.»

Artículo segundo. *Modificación del 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.*

Uno. Se añade un nuevo apartado 12 bis al artículo 8 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, que queda redactado de la siguiente forma:

«Artículo 8. *Infracciones muy graves.*

Son infracciones muy graves:

1. El impago y los retrasos reiterados en el pago del salario debido.
2. La cesión de trabajadores en los términos prohibidos por la legislación vigente.
3. Proceder al despido colectivo de trabajadores o a la aplicación de medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor o del Mecanismo RED en cualquiera de sus modalidades, sin acudir a los procedimientos establecidos en los artículos 51, 47 y 47 bis del Estatuto de los Trabajadores.
4. La transgresión de las normas sobre trabajo de menores contempladas en la legislación laboral.
5. Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio del derecho de reunión de los trabajadores, de sus representantes y de las secciones sindicales, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieran establecidos.
6. La vulneración del derecho de asistencia y acceso a los centros de trabajo, en los términos establecidos por el artículo 9.1, c), de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, de quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas.
7. La transgresión de los deberes materiales de colaboración que impongan al empresario las normas reguladoras de los procesos electorales a representantes de los trabajadores.
8. La transgresión de las cláusulas normativas sobre materia sindical establecidas en los convenios colectivos.
9. La negativa del empresario a la reapertura del centro de trabajo en el plazo establecido, cuando fuera requerida por la autoridad laboral competente en los casos de cierre patronal.
10. Los actos del empresario lesivos del derecho de huelga de los trabajadores consistentes en la sustitución de los trabajadores en huelga por otros no vinculados al centro de trabajo al tiempo de su ejercicio, salvo en los casos justificados por el ordenamiento.
11. Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores.
12. Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.
- 12 bis. La elaboración, manejo o cesión de listados o archivos elaborados por una o varias empleadoras en los que se incluyan personas trabajadoras por ejercer o haber ejercido los derechos de libertad sindical o huelga.

13. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.

13 bis. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, este no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

14. El incumplimiento por el empresario de la obligación establecida en el apartado 10 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores o de las medidas sociales de acompañamiento asumidas por el empresario en el marco de los procedimientos de despido colectivo.

15. El incumplimiento por la empresa de la obligación de instrumentar los compromisos por pensiones con el personal de la empresa en los términos establecidos en la normativa reguladora de los planes y fondos de pensiones.

16. El incumplimiento de la normativa sobre limitación de la proporción mínima de trabajadores contratados con carácter indefinido contenida en la Ley reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción y en su reglamento de aplicación.

17. No elaborar o no aplicar el plan de Igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley.

18. No presentar, en tiempo y forma, ante la entidad competente para la gestión de las prestaciones, la certificación a que se refiere el apartado 7 de la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, así como presentar información que resulte falsa o inexacta.

19. Incumplir las obligaciones establecidas en el artículo 57.3 de la Ley Orgánica de Protección Integral de la Infancia y la Adolescencia frente a la Violencia.

20. Establecer nuevas externalizaciones de actividad incumpliendo la prohibición establecida en el artículo 47.7.d) del Estatuto de los Trabajadores.»

Disposición derogatoria.

Quedan derogadas todas las disposiciones de igual o inferior rango que se opongan a lo establecido en la presente ley.

Disposición final primera. *Título competencial.*

Esta ley se dicta de acuerdo con lo establecido en el artículo 149.1.7.^a de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

Disposición final segunda. *Habilitación para el desarrollo reglamentario.*

Se habilita al Gobierno, en el ámbito de sus competencias, para dictar las disposiciones necesarias para el desarrollo y aplicación de lo establecido en esta ley.

Disposición final. *Entrada en vigor.*

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