



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

**CONSULTA PÚBLICA PREVIA A LA ELABORACIÓN DE UN ANTEPROYECTO
DE LEY POR LA QUE SE MODIFICA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL
ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES APROBADO POR REAL DECRETO
LEGISLATIVO 2/2015, DE 23 DE OCTUBRE Y LA LEY 36/2011 DE 10 DE
OCTUBRE, LEY REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL, EN MATERIA
DE PROTECCIÓN FRENTES AL DESPIDO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS
DENUNCIANTES DE CASOS DE CORRUPCIÓN Y OTRAS INFRACCIONES
NORMATIVAS**



De conformidad con lo previsto en el artículo 133.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en relación con el artículo 26.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, se sustancia, con carácter previo a la elaboración de un proyecto normativo sobre el asunto de referencia, una consulta pública al objeto de recabar la opinión de los sujetos y de las organizaciones más representativas, potencialmente afectados por la futura norma.

Los eventuales interesados podrán participar remitiendo sus aportaciones a través del portal web del Ministerio de Trabajo y Economía Social, “Participación pública en proyectos normativos, subsección “Consulta pública previa” conforme a lo establecido en el Acuerdo del Consejo de Ministros, de 30 de septiembre de 2016, por el que se dictan instrucciones para habilitar la participación pública en el proceso de elaboración normativa, a través de los portales web de los departamentos ministeriales, publicado por la Orden PRE/1590/2016, de 3 de octubre.

La consulta pública se sustanciará del 16 al 30 de octubre, ambos inclusive.

Al objeto de facilitar la participación en la consulta pública, se suministra la siguiente información sobre la elaboración de un anteproyecto de ley por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y la Ley 36/2011 de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social en materia de protección de las personas trabajadoras denunciantes.

I. ANTECEDENTES DE LA NORMA

El anteproyecto se justifica en la necesidad y conveniencia de reforzar la protección de las personas trabajadoras que denuncian sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción. La protección efectiva de las personas que informan sobre irregularidades es un pilar clave en cualquier sistema de integridad pública y el entorno laboral es uno de los más propicios para conocer irregularidades. Garantizar su anonimato, protegerlas frente a represalias y ofrecerles apoyo institucional no solo responde a una obligación legal, sino que también fomenta una cultura de transparencia y responsabilidad. En este sentido, se avanzó significativamente desde el año 2023 con la aprobación de 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, que transpone la Directiva 2019/1937 sobre protección de las personas que informan sobre infracciones del Derecho de la Unión, pero es necesario en el ámbito laboral mejorar la protección de las personas trabajadoras que denuncian, garantizando una mayor protección, para lo cual es imprescindible declarar expresamente la nulidad de las órdenes, extinciones y despidos acordados por la



empresa que tuvieran por objeto represaliar a las personas trabajadoras que hubieran revelado o presentado información o comunicación conforme a lo previsto en la referida Ley 2/2023.

II. PROBLEMAS QUE SE PRETENDEN SOLUCIONAR CON LA NUEVA NORMA

El artículo 19 de la Directiva preceptúa que “los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para prohibir todas las formas de represalias contra las personas a que se refiere el artículo 4, incluidas las amenazas de represalias y las tentativas de represalia, en particular, en forma de [...] h): discriminación o trato desfavorable o injusto”, y el artículo 36 de la Ley 2/2023, que la traspone prohíbe expresamente “los actos constitutivos de represalias, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación conforme a lo previsto en esta ley”. Por su parte, el artículo 36.5 determina que “los actos administrativos que tengan por objeto impedir o dificultar la presentación de comunicaciones y revelaciones, así como los que constituyan represalia o causen discriminación tras la presentación de aquellas al amparo de esta ley, serán nulos de pleno derecho y darán lugar, en su caso, a medidas correctoras disciplinarias o de responsabilidad, pudiendo incluir la correspondiente indemnización de daños y perjuicios al perjudicado”, pero nada dice sobre la naturaleza de las decisiones de la empresa que contravengan la prohibición de represalias. Por ello, resulta preciso para garantizar su protección que una norma de rango legal determine que las órdenes, extinciones o despidos acordados con objeto de represaliar a las personas trabajadoras denunciantes son nulas.

Esta nulidad constituye una protección jurídica específica y evita cualquier interpretación que pudiera dar a entender que, dado que el artículo 36.5 de la ley no ha mencionado los actos llevados a cabo por la empresa, estos no tienen esa calificación de nulidad, lo cual en el ámbito laboral no tendría sentido puesto que la eficacia del sistema de protección quedaría enormemente debilitada si su acción se circunscribiera a garantizar la percepción de la indemnización tasada por despido improcedente.

En definitiva, con la norma se refuerza una mayor protección de las personas trabajadoras denunciantes.

III. NECESIDAD Y OPORTUNIDAD DE SU APROBACIÓN

La nueva norma resulta necesaria para garantizar la protección efectiva de las personas que informan sobre irregularidades y/o casos de corrupción, asegurando la prohibición de represalias establecida en la Directiva Comunitaria 2019/1937 sobre protección de las personas que informan sobre infracciones del Derecho de la Unión y en la Ley 2/2023.



IV. OBJETIVOS DE LA NORMA

El anteproyecto pretende garantizar que cualquier decisión adoptada por la empresa que tenga por objeto represaliar a las personas trabajadoras que hubieran revelado o presentado información o comunicación conforme a lo previsto por el artículo 35 de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, es nula, con todos los efectos inherentes a dicha declaración.

V. POSIBLES SOLUCIONES ALTERNATIVAS, REGULATORIAS Y NO REGULATORIAS

No caben otras alternativas puesto que el mandato de transposición exige los citados cambios en 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 y en la Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social.