

19.24 Circular Informativa

LA PROTECCIÓ DE LA GARANTIA D'INDEMNITAT DE LES PERSONES TREBALLADORES

El BOE núm. 275, 14 de novembre, ha publicat la *Llei Orgànica 5/2024, d'11 de novembre, del Dret de Defensa* que té una *vacatio legis* de vint dies des de la seva publicació.

Aquesta llei té per objecte regular el dret fonamental i indisponible de defensa reconegut per l'article 24 de la Constitució espanyola.

La Disposició addicional tercera de la llei estableix:

Disposició addicional tercera. Protecció de la garantia d'indemnitat de les persones treballadores.

1. *Les persones treballadores tenen dret a la indemnitat enfront de les conseqüències desfavorables que puguin patir per la realització de qualsevol actuació efectuada enfront de l'empresa o davant d'una actuació administrativa o judicial destinada a la reclamació dels seus drets laborals, sigui aquesta realitzada per elles mateixes o pels seus representants legals.*

2. *Aquesta protecció s'estén al cònjuge, parella de fet i familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que prestin serveis en la mateixa empresa, malgrat que aquests no hagin realitzat l'actuació conduent a l'exercici dels seus drets.*

El dret a la indemnitat suposa una exempció de dany a la persona treballadora pel fet d'haver interposat una reclamació judicial o extrajudicial o una denúncia administrativa contra l'empresa, és a dir, és el dret a no patir represàlies per aquest motiu. És una qüestió que ja ha estat estudiada i resolta per la jurisprudència de la jurisdicció social des de fa molt temps: les persones treballadores que han formulat algun tipus de reclamació o denúncia contra la seva empresa queden "blindades". Fins i tot la legislació vigent protegeix als informants en els canals de denúncies.

Per totes la Sentència del Tribunal Suprem de 15-11-2022:

"En l'àmbit laboral, la garantia d'indemnitat consisteix en la impossibilitat d'adoptar mesures intencionals de represàlia derivades de l'exercici pel treballador de la tutela dels seus drets [...] de sort que una actuació empresarial que causi perjudici i estigui motivada pel fet d'haver exercitat una acció judicial tendent al reconeixement d'uns drets dels quals el treballador es creia assistit [...] ha de ser qualificada com radicalment nul·la, per contrària a aquest dret fonamental, ja que entre els drets laborals bàsics de tot treballador es troba el d'exercitar les accions derivades del seu contracte de treball (sentència del TC 183/2015, de 10 de setembre, FJ 3)."

La novetat que introdueix aquesta disposició addicional està al seu apartat 2 que **fa extensiva la garantia d'indemnitat a les persones de l'entorn familiar de la persona treballadora** reclamant o denunciant, que treballin a la mateixa empresa.

Barcelona, 14 de novembre de 2024.