

EL MONUMENTAL ERROR DE TÉCNICA LEGISLATIVA, RELATIVO A LA LEY DE EMPLEO, COMETIDO POR LA DISPOSICIÓN FINAL DECIMOQUINTA DE LA LEY TRANS

IVÁN VIZCAÍNO RAMOS
Profesor Ayudante Doctor de
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de A Coruña

El error mencionado en el título de este *brief* puede resumirse en sólo cinco palabras, a saber: ha modificado un precepto derogado. El precepto enmendado es el apartado 4 del artículo 33 del viejo texto refundido de la Ley de empleo, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2015, procediendo la Ley trans a modificar su letra «f)», cuyo nuevo tenor se refería a «Garantizar, en su ámbito de aplicación, el principio de igualdad en el acceso al empleo, no pudiendo establecer discriminación alguna, directa o indirecta, basada en motivos de origen, incluido el racial o étnico, sexo, edad, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación sindical, condición, social, lengua dentro del Estado y discapacidad, siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate». Ahora bien, es claro que se trata de un precepto derogado (y consecuentemente, que era letra muerta) el día 2 de marzo del año en curso, esto es, cuando entró en vigor no sólo la nueva Ley 3/2023, de empleo, sino también la Ley trans (y su disposición final decimoquinta), no existiendo ningún margen de duda al respecto, pues la primera de dichas dos nuevas leyes proclama la derogación, literalmente, de «El texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, excepto sus artículos 15 a 18, que se derogarán con la entrada en funcionamiento efectivo de la Agencia Española de Empleo».

Esto despejado, ¿se trata de un error de técnica legislativa o, por el contrario, de una mera errata? En mi opinión, no se trata de ninguna errata de tamaño «*king size*», sino de un auténtico error de otro carácter (en puridad, un error de naturaleza parlamentaria). Hay que tener en cuenta que la citada letra «f)» se le añadía a la vieja Ley de empleo por el Proyecto de Ley trans, hecho público en el *Boletín Oficial de las Cortes Generales* del día 12 septiembre 2022 (por aquel entonces, como disposición adicional decimosexta del Proyecto), sin caer en la cuenta de que casi mes y medio antes el propio *Boletín Oficial de las Cortes Generales* había publicado ya el Proyecto de Ley de empleo, cuyo artículo 43 (luego retocado en Las

Cortes, el día 16 septiembre 2022) era de un tenor literal prácticamente idéntico al del precepto que pretendía añadirle a la vieja Ley de empleo la Ley trans. La tramitación parlamentaria de ambos Proyectos de Ley discurrió luego de modo casi paralelo en Las Cortes, aunque nadie cayó en la cuenta del error técnico que al final acabaría cometiéndose. Se trata, consecuentemente, de un metafórico «pecado original», pues se remonta a los orígenes de la tramitación parlamentaria del asunto, aparentemente achacable a la falta de coordinación entre los Ministerios competentes en materia de Trabajo y en materia de Igualdad. Es más, si hubiese que seguir tirando de la metáfora bíblica citada, el pecado en cuestión habría que imputárselo no a «Adán», sino a «Eva», al igual que sucede en el Génesis, pues el día 12 septiembre 2022 (recuérdese, fecha de inicio de la tramitación parlamentaria de la Ley trans) resultaba ya notorio que el Proyecto de Ley de empleo, que era «*prior in tempore*», cubría la laguna que el Proyecto de Ley trans, posterior en el tiempo, pretendía colmar.

Esto igualmente despejado, paso a preguntarme ahora —para concluir— ¿qué habrá que hacer para corregir dicho clamoroso error de técnica legislativa? En mi opinión, habría que promulgar un Real Decreto-ley, aquí sí verdaderamente urgente, para purgar el pecado parlamentario originario citado, con un triple posible contenido. En primer lugar, el relativo al borrado de las tres huellas que el error ha dejado marcadas en la nueva Ley trans, las cuales se encuentran contenidas no sólo en su disposición final decimoquinta, sino también en su «Índice» y en su «Preámbulo» (de acuerdo con este último, «Con el mismo fin [*sic*], la disposición final decimoquinta modifica el texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre»). En segundo lugar, el relativo a la corrección de la numeración ordinal de las disposiciones finales subsiguientes a la decimoquinta, a suprimir, siempre en la Ley trans. Y en tercer lugar, creo que también habría que aprovechar la promulgación de la nueva norma urgente, para proceder a enmendar el tenor de la letra f) del apartado 3 del artículo 43 de la nueva Ley de Empleo, pues en la larguísima lista de motivos discriminatorios que relata (literalmente, «... basada en motivos de edad, sexo, discapacidad, salud, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales, nacionalidad, origen racial o étnico, religión o creencias, opinión política, afiliación sindical, así como por razón de lengua, dentro del Estado español, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social ...») se ha olvidado de mencionar una concreta circunstancia («estado civil»), que sí aparecía relatada, en cambio, en la relación más breve de motivos discriminatorios (asimismo referida a cualquier «condición social») contenida en la disposición final decimoquinta de la Ley trans (que hablaba, por cierto, de «los trabajadores», en vez de «las personas trabajadoras», practicando así lo contrario de todo lo que se predica «*urbi et orbi*»), causante del entuerto que acabo de contar.

CITA: VIZCAÍNO RAMOS, IVÁN, «El monumental error de técnica jurídica, relativo a la Ley de empleo, cometido por la disposición final decimoquinta de la Ley trans», Briefs AEDTSS, 19, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2023.