

**I. XEDAPEN OROKORRAK****ESTATUKO BURUZAGITZA**

**7937** *1/2020 Legea, uztailaren 15ekoa, zeinaz indargabetzen baita lanera ez joateagatiko kaleratze objektiboa, Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 52.d) artikuluan ezarria; testu bategin hori urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartu zen.*

FELIPE VI.a

ESPAINIAKO ERREGEA

Honako hau ikusten eta ulertzen duten guztiei.

Jakizue: Gorte Nagusiek honako lege hau onetsi dutela eta nik berretsi egiten dudala:

**HITZAURREA**

I

Lanera ez joateagatiko kaleratzea Langileen Estatutuaren 52.d) artikuluan araututa dago. Manu horren arabera, zilegi da langileei kaleratze objektiboa aplikatzea lanean huts egiteagatik, horren arrazoiak justifikatuak izan edo ez, betiere hutsegiteen ehuneko jakin batzuk gainditzen direnean. Justifikatu gabeko hutsegite guztiak zenbatu daitezke lanera ez joateagatiko kaleratze objektiboa aplikatzeko; justifikatutako hutsegiteetan, berriz, jakin batzuk baino ezin daitezke zenbatu. Izan ere, Langileen Estatutuaren 52.d) artikulua berak berariaz ezartzen du zeintzuk ezin diren aintzat hartu kaleratze mota hori aplikatu ahal izateko. Urteen joanean, kaleratze objektiboa aplikatzeari begira ezin zenbatu diren hutsegite mota gehiago jaso dira manuan (kontratua etetea haurdunaldiko edo edoskitzaroko arriskuagatik, genero-indarkeriarekin lotutako hutsegiteak, eta abar), eta, ondorioz, murriztu egin dira Langileen Estatutuaren 52.d) artikulua aplika daitekeen kasuak: justifikaziorik gabeko hutsegiteak eta kontingentzia arruntengatiko hogeiki egunetik beherako bajak baino ez dira, izatez.

Manuan egin diren beste arau-aldaketa batzuek ere garrantzia izan dute kasuaren definiziorako: 2012. urtera arte, Langileen Estatutuaren 52.d) artikulua aplikatu ahal izateko, langilearen hutsegiteen ehuneko jakin batzuek gainera, enpresan absentismo orokorraren maila jakin bat izatea ere eskatzen zen (ehuneko 5). Langilearen hutsegite kopuru jakin bat (ehuneko 20 edo 25) eta enpresako absentismo orokorraren maila jakin bat (ehuneko 5, eta inoiz ehuneko 2,5 ere izan da) beharrezkoak ziren manua aplikatu ahal izateko, eta horrek egokitasunaren eta proportzionaltasunaren azterketa txertatzeko balio zuen. Beste herrialde batzuetan, kasuak banan-banan aztertuta egiaztatzen ziren egokitasuna eta proportzionaltasuna. 2012an, Espainian kendu egin zen enpresan absentismo orokorraren maila jakin bat izan beharra kaleratze objektiboaren kausa hori aplikatu ahal izateko. Harrezkero, Espainian, ezarritako hutsegiteen ehunekora iritsitakoan aplika daiteke lanera ez joateagatiko Langileen Estatutuaren 52.d) artikuluko kaleratzea, eta manua ez du berariaz eskatzen kasu bakoitzean egokitasuna eta proportzionaltasuna aztertzeke.

Azken batean, lanera ez joateagatiko kaleratzea, gaur egun indarrean dagoen Langileen Estatutuaren 52.d) artikuluan ezarritakoa, kalte-ordain txiki bat emanda kontratua azkentzea legitimatzen duen mekanismoa da; berdin erabil daiteke langilea justifikaziorik gabe lanera ez joateagatik zein kontingentzia arruntak direla-eta medikuak aginduta hogeiki egunetik beherako bajak hartzeagatik, ehuneko jakin batzuk gaindituz gero, eta ehuneko horiek langileari bakarrik badagozkio; eta manuan ez dago mekanismorik kontratua azkentzen duen neurri hori enpresaren egoeraren arabera egokia eta neurrikoa den ala ez

aztertzeko. Kontuan hartu behar da, gainera, Espainiako ordenamenduak lehendik ere badituela mekanismoak justifikaziorik gabe lanera ez doanari zehapena ezarri ahal izateko [Langileen Estatutuaren 54.2.a) artikulua].

## II

Langileen Estatutuaren 52.d) artikulua arautzen duen lanera ez joateagatiko kaleratze objektibo horren inguruan auzitegiek erabaki garrantzitsuak hartu dituzte azkenaldian, bai Konstituzio Auzitegiak (urriaren 16ko 118/2019 epaia), bai Europar Batasuneko Justizia Auzitegiak (2018ko urtarrilaren 18ko epaia, Ruiz Conejero auzia).

Ruiz Conejero auzian emandako epaiaren epaitzan honako hau ezartzen da: «Kontseiluaren 2000ko azaroaren 27ko 2000/78/EE Zuzentaraua enpleguan eta lanean tratu-berdintasunerako esparru orokorra ezartzeari buruzkoa da, eta 2. artikulua 2. apartatuko b) letrako i) tartekian dioena honela interpretatu behar da: kontra egiten diela araudi nazionalari, baldin eta haiek enpresaburuari aukera ematen badiote langilea kaleratzeko lanerako hutsegiteak direla-eta (are justifikatuak baina tartekakoak izanik ere), absentzia horiek langilearen desgaitasunari egotz dakioken gaixotasunen baten ondorio direnean. Halaxe ulertu behar da, non eta araudi horiek ez duten helburu legitimotzat absentismoaren aurka borrokatzea eta ez diren helburu hori lortzeko beharrezkoa den neurria mugatzen; hori ebaluatzea jurisdikzio-organo igorleari dagokio». Epai horretan, Europar Batasuneko Justizia Auzitegiak adierazten du Langileen Estatutuaren 52.d) artikulua ez datorrela bat 2000/78 Zuzentarauarekin. Uste du haren formulazioa desgaitasunarengatiko diskriminazioa izan daitekeela, non eta ez dagoen bideren bat egokitasuna kontrolatzeko (helburua absentismoaren aurkako borroka izatea) eta proportzionaltasuna kontrolatzeko (helburu hori lortzeko beharrezkoa den neurria ez gainditzea).

## III

Lanera ez joateagatiko kaleratzearen auziak garrantzi handia du, aurrez aurre jartzen dituelako enpresaren interes legitimo bat (enpresa-proiektua garatzeko behar duen lan-indarra izatea eta horren faltaren ondoriozko kostuak bere gain hartu behar ez izatea) eta langileen eskubide bat (zigorrik ez jasotzea ezin egotzi zaizkien inguruabar pertsonalengatik, hala hola gaixotasunei lotutako inguruabarrengatik).

Gaixoen kaleratzeak ez dio desgaitasunagatik diskriminatua ez izateko eskubideari bakarrik eragiten, EBJAK askotan ohartarazi duen moduan; horrez gain, oso egoera profesional, pertsonal eta sozial ahula sortzen dio kontratua azkentzen dioten langileari. Testuinguru horretan, Langileen Estatutuaren egungo 52.d) artikulua ez da baliagarria izaten ari planteatutako auziari erantzun egokia emateko.

Konstituzio Auzitegiaren urriaren 16ko 118/2019 epaiak adierazi zuen Langileen Estatutuaren 52.d) artikulua ez zela Espainiako Konstituzioaren kontrakoa, ez zituelako urratzen ez osotasun fisikorako eskubidea (Espainiako Konstituzioaren 15. artikulua), ez lanerako eskubidea (Espainiako Konstituzioaren 35.1 artikulua), ezta osasunaren babeserako eskubidea ere (Espainiako Konstituzioaren 43.1 artikulua).

Europar Batasuneko Justizia Auzitegiaren 2018ko urtarrilaren 18ko epaiak, Ruiz Conejero auzian emana, adierazi zuen Langileen Estatutuaren 52.d) artikulua ez datorrela bat Kontseiluaren 2000ko azaroaren 27ko 2000/78/EE Zuzentarauarekin, desgaitasunarengatik diskriminatua ez izateko eskubideari erasaten diolako, eta hura aplikatzea salbuespen gisa soilik izan zitekeela zilegi, mugen eta baldintzen pean, eta egokitasunaren eta proportzionaltasunaren azterketa eginez gero. EBJAK, Ruiz Conejero auzian 2018ko urtarrilaren 18an emandako epai horren epaitzan, Espainiako manuairen izaera diskriminatzaileaz ohartarazten du; azaltzen du, hala ere, onar litekeela hura Kontseiluaren 2000ko azaroaren 27ko 2000/78/EE Zuzentarauaren arabera jotzea, baldin eta ordenamenduak neurriaren proportzionaltasuna eta egokitasuna kontrolatzeko mekanismoak onartzen baditu. EBJAK, 2019ko irailaren 11ko epaian (Nobel Plastiques Ibérica auzian), berriro adierazi zuen desgaitasunarengatiko diskriminazioa izan zitekeela

medikuak agindutako bajak aldizka hartzeagatik langilea kaleratzea. Baina epai horretan EBJAk hau ere adierazi zuen: desgaitasuna duen pertsona bat, besteak beste, lanerako hutsegiteengatik kaleratzeari ekin aurretik, enpresaburua behartuta dago lanpostuan zentzuzko egokitzapenak egitera.

Azken batean, EBJaren doktrinak (Ruiz Conejero eta Nobel Plásticos Ibérica auzietan) egoerak kasuz kasu erkatu eta ebaluatzeko mekanismoak edukitzera behartzen du, erabakia neurrizkoa den ala ez zehazte aldera. Langileen Estatutuaren 52.d) artikuluan, aldiz, ez dago halako *ad hoc* azterketen aurreikuspenik, artikulua hori automatikoki aplikatzen baita, lanerako hutsegiteen ehunekoa artikulua ezartzen duen mailara iristen denean. Azaldutako jurisprudentziatik abiatuta sortu den egoerak eskatzen du araua berehala zuzentzea, EBJAk ezarritako doktrina Espainian egokiro aplikatuko dela bermatzeko.

#### IV

Kaleratze objektiboaren helburua hau da: enpresak lan-kontratua kostu txikiarekin azkendu ahal izatea enpresarekin berarekin eta langilearekin zerikusirik ez duten zenbait inguruabar gertatzen direnean eta horien ondorioz enpresarentzat gehiegizko kostua dakarrenean langileari bere lanpostuan eusteak. Alde horretatik, ordenamenduaren arabera, zilegi da enpresak bere kabuz kontratua azkentzea, eta azkentze horrek berekin ekarriko du langileari kalte-ordaina ematea: hogeitaz eguneko soldata zerbitzu-urte bakoitzeko, eta gehienez ere hamabi hilabeteko soldata [Langileen Estatutuaren 53.1.b) artikulua].

Langilea ekonomia, teknika, antolaketa edo ekoizpeneko arrazoiengatik kaleratzea da kaleratze objektiboaren kasuetako bat. Zalantzarik gabe, kasu horrek eragin du interesik handiena araugintzan zein jurisprudentzian. Badira, hala ere, arrazoi objektiboengatik kontratua azkentzeko beste kausa batzuk hain zehatz araututa ez daudenak. Kontratua azkentzeko arrazoi horien baliozkotasuna, gure inguruko ordenamendu gehienetan, bidezko arrazoiengatik kaleratzearen kontzeptu orokorraren testuinguruan aztertzen da (esaterako, *cause réelle et sérieuse*, L-1232-1, Frantziako Lan Kodekoa). Arauen formulazio orokor horrekin, auzitegiek egiten dute justifikazioaren eta proportzionaltasunaren azterketa, kasu bakoitzeko egoera aintzat hartuta. Jokaleku horixe hartu zuen kontuan EBJAk Ruiz Conejero auzian emandako epaian. Beste herrialde batzuek, ordea, Espainia tartean dela, berariaz arautzen dituzte kaleratze justifikatuaren beste arrazoi horiek, ekonomia, teknika, antolaketa eta ekoizpeneko arrazoiez eta diziplinazko kaleratzeaz bestelakoak. Espainiako ordenamenduan Langileen Estatutuaren 52. artikulua honako hauek aurreikusten eta arautzen ditu, ekonomia, teknika, antolaketa edo ekoizpeneko arrazoiengatik kaleratzeaz eta aurrekontu-esleipen nahikorik ez izateagatik kaleratzeaz gainera: langilearen gauzaezagatik kaleratze objektiboa [Langileen Estatutuaren 52.a) artikulua], ez egokitzeagatik kaleratzea [Langileen Estatutuaren 52.b) artikulua] eta tarteka lanera ez joateagatik kaleratzea [Langileen Estatutuaren 52.d) artikulua]. Europako ordenamendu gehienek ez bezala, Espainiako ordenamenduak, beraz, kaleratze objektiboa legitimatzeko sistema bat ezartzen du, eta bertan kasu zehatzak ezartzen dira, eta kaleratzea legezkoa izan dadin zer inguruabar bildu behar diren zehazten da.

#### V

Europar Batasuneko Justizia Auzitegiak azpimarratu duen bezala, zilegi da enpresan absentismoa gutxitu nahi izatea, baina hori ezin da egin pertsona desgaituen kolektiboarengan zer eragin izan dezakeen aintzat hartu gabe. Izan ere, Europar Batasuneko Justizia Auzitegiak, nahiz eta onartu zuen ezin dela beti baieztatu gaixotasunean oinarritutako kaleratze bat diskriminaziozko kaleratzea denik (Europar Batasuneko Justizia Auzitegiaren 2006ko uztailaren 11ko epaia, Chacón Navas auzia), gero erantsi zuen gerta daitekeela dibertsitate funtzionala duten pertsonen tartekako baja labur gehiago hartu behar izatea gainerako langileek baino, eta, horrenbestez, lanera ez joate horietan oinarritutako kaleratze objektiboa desgaitasunarengatik zeharkako diskriminazioa izan daitekeela (Europar Batasuneko Justizia Auzitegiaren 2013ko apirilaren 11ko epaia, H.K. Danmark auzia; eta 2018ko urtarrilaren 18koa, Ruiz Conejero auzia).

Aitortutako desgaitasuna duten pertsonak absentismoagatik kaleratzea ez da, ordea, desgaitasunarengatik zeharkako diskriminaziotzat har daitekeen bakarra: iraupen luzeko gaixotasuna duten pertsonen absentismoagatik kaleratze objektiboa aplikatzea ere desgaitasunarengatik zeharkako diskriminazioa izan liteke. Izan ere, bidegabeko kaleratzeen kasuetan, aitortutako dibertsitate funtzionala duten pertsonen bezainbesteko babesa merezi dute iraupen luzeko gaixotasuna duten pertsonen (Europar Batasuneko Justizia Auzitegiaren 2016ko abenduaren 1eko epaia, Daouidi auzia). Horrenbestez, gerta daitekeenez iraupen luzeko gaixotasuna duten pertsonen euren gaitzaren ondorioz tartekako baja labur gehiago hartu behar izatea, lanera ez joateagatik kaleratze objektiboa desgaitasunarengatik zeharkako diskriminazioa izan daiteke kasu horretan ere.

Azken batean, desgaitasunen bat edo iraupen luzeko gaixotasunen bat duten pertsonen besteei baino sarriago suerta dakiekeen edozein kaleratze mota legitimatu ahal izateko, berme sendagoak behar dira Langileen Estatutuaren egungo 52.d) artikulua ematen dituenak baino, zeren, Europar Batasuneko Justizia Auzitegiak ohartarazi duen moduan, jokoan baitago desgaitasunarengatik diskriminatua ez izateko eskubidea, Kontseiluaren 2000ko azaroaren 27ko 2000/78/EE Zuzentarauan ezarria.

## VI

Badago beste arrazoi bat oso garrantzitsua, bera ere kontuan hartzekoa: Langileen Estatutuaren 52.d) artikuluan lanera ez joateagatik ezartzen den kaleratze objektiboak eragin berezia izan dezake emakumeengan, gehiago parte hartzen dutelako zaintza-jardueretan eta askotariko faktoreen ondorioz zailtasunak izaten direlako funtsean lana eta familiako bizitza bateragarri egiteko. Europar Batasuneko Justizia Auzitegiaren 2013ko ekainaren 20ko epaiak ezarri zuen ezen sexuan oinarritutako zeharkako diskriminazioa izan daitekeela kontziliazio-eskubideak baliatzen dituzten pertsonen gutxiespenezko tratua ematea, horrek emakumezkoen gehiago eragiten diela egiaztatzen bada (Riezniece auzia). Estatistikako Institutu Nazionalaren datu historikoek eta egungo datuek erakusten dutenez, nahiz eta gizonek lehen baino gehiago parte hartu mendekotasuna duten pertsonen zaintzan, oraindik ere gehienbat emakumeek egiten dituzte mendekotasuna duten pertsonak zaintzeko lanak. Beraz, Langileen Estatutuaren 52.d) artikuluan ezarritakoa bezalako kaleratze objektibo bat generoan oinarritutako zeharkako diskriminazioa izan daiteke.

Gaurko egoeran, oraindik ez dugu mekanismorik familiako ezinbesteko arrazoiengatik lanera ez joateko eskubidea bermatzeko, eta, azken hilabeteetan aurrera egin den arren (martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretua), oztopoak daude erantzunkidetasunezko kontziliazioa benetan gauzatzeko. Horiek horrela, Langileen Estatutuaren 52.d) artikuluan ezarritako figura, zaintzaileak lan-merkatutik egozteko legitimatzeko bidea emateaz gainera, okerreko mezua zabaltzen ari da: kontziliazioa norberaren kontua dela, eta ez enpresarena eta gizarte osoarena. Horregatik, figura hori berehala ezabatzea ezinbestekoa da ingurune berri bat eratzeko, zeinean kontziliazioa eta erantzunkidetasuna funtsezko erreferente izango baitira.

Laburbilduz, Langileen Estatutuaren 52.d) artikuluan ezarritako mekanismoak, Europar Batasuneko Justizia Auzitegiaren jurisprudentziak eskatzen duen egokitasunaren eta proportzionaltasunaren azterketa egin gabe eta automatikoki aplika daitekeen prozedura gisa hartuta, zeharkako diskriminazioa eragin dezake desgaitasunarengatik, baita generoarengatik ere.

Kontuan izan behar da gure ordenamenduak badituela bide espezifikoak justifikaziorik gabe lanera ez doan langilea zehatzeko; besteak beste, diziplinazko kaleratzea. Ez da bidezkoa, beraz, kontratua azkentzeko formula batek kaleratzea legitimatzea hala absentzia justifikatuengatik nola justifikatu gabekoengatik, baldin eta horrek, EBJAK aitortu duen bezala, pertsona desgaituei besteei baino gehiago eragin badieziaieke. Horregatik, bidezkoa da Langileen Estatutuaren 52.d) artikulua berehala indargabetzea, pertsonen diskriminatuak ez izateko duten eskubidea bermatzeko eta biziki kalteberak diren kolektiboek gizartetik baztertuta geratzeko duten arriskua saihesteko.

## VII

Lege honen iturburua otsailaren 18ko 4/2020 Errege Lege Dekretua da, zeinaz indargabetzen baita lanera ez joateagatiko kaleratze objektiboa, Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 52.d) artikuluan ezarria; testu bategin hori urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartu zen. Errege lege-dekretu horrek Espainiako Konstituzioaren 86.1 artikuluan ezarritako muga materialak errespetatu zituen. Alde batetik, erreforma puntuala egin zen, Langileen Estatutuaren manu bat baino ez baitzen ukitu; beraz, ez zuen Espainiako Konstituzioaren I. tituluan aitortutako eskubideen erregimen orokorra arautzen. Bestalde, lanera ez joateagatiko kaleratze objektiboak ez die kontra egiten eskubide horien edukiari edo funtsezko elementuei (Konstituzio Auzitegiaren epaiak: 111/1983, abenduaren 2koa, 8. oinarri juridikoa; 182/1997, urriaren 28koa, 7. oinarri juridikoa; 137/2003, uztailaren 3koa, 6. oinarri juridikoa; 108/2004, ekainaren 30ekoa, 7. oinarri juridikoa; 189/2005, uztailaren 7koa, 7. oinarri juridikoa).

Zehazkiago, otsailaren 18ko 4/2020 Errege Lege Dekretu horrek ez zituen «ukitzen», terminoaren adiera konstituzionalean, ez Espainiako Konstituzioaren 35. artikuluko lanerako eskubidea, ezta Espainiako Konstituzioaren 38. artikuluan aitortutako enpresa-askatasuna ere. Ez zuen gainditzen Espainiako Konstituzioaren 86.1 artikulua eskubide horiei dagokienez lege-dekretuari ezartzen dion muga materiala, lege-dekretu horrek ez zuelako arautzen halako eskubideen erregimen orokorra, eta lanera ez joateagatiko kaleratze objektiboa ez delako eskubide horien funtsezko osagaietarikoa.

Espainiako Konstituzioaren 86.1 artikulua errege lege-dekretuaz baliatu ahal izateko eskatzen duen aparteko eta presako beharrezanari dagokionez, otsailaren 18ko 4/2020 Errege Lege Dekretuaren edukiak zera hartu zuen oinarritzat, arrazoi objektiboek eta egokitasun politikoko arrazoiak beraz berehala onartzea eskatzen zutela. Lehenik, errege lege-dekretu horrek bermatzen zuen Europar Batasuneko araudia betetzea, eta, zehazki, Kontseiluaren 2000ko azaroaren 27ko 2000/78/EE Zuzentaraua (enpleguan eta lanean tratu-berdintasunerako esparru orokorra ezartzeari buruzkoa) betetzea; horrela, Europako zuzenbidearen nagusitasunaren printzipioa betetzen zen. Bermatzen zuen, gainera, Espainiako ordenamendu juridikoan berehala eta egokiro txertatuko zela Europar Batasuneko Justizia Auzitegiak 2018ko urtarrilaren 18ko epaian ezarritakoa. Epai horrek salbuespen gisa eta muga eta baldintzen pean baino ez du onartzen Langileen Estatutuaren 52.d) artikulua aplikatzea, eta horretarako betiere egokitasuna eta proportzionaltasuna berariaz aztertu behar direla dio.

Bigarrenik, behar-beharrezkoa zen Estatuan auziari buruz elkarren kontrako ebazpen judizialak emateari uztea, eta otsailaren 18ko 4/2020 Errege Lege Dekretu horrek beharrezan horri erantzuten zion manu hori indargabetuz. Izan ere, organo judizial batzuek Europako araudiari eta jurisprudenziari jarraituz interpretatzen zuten Langileen Estatutuaren 52.d) artikulua, eta beste batzuek manu horretan ezarritako ehunekoak aplikatu besterik ez zuten egiten, egokitasuna eta proportzionaltasuna epaitu gabe. Hala, bada, Konstituzioak aitortzen duen segurtasun juridikoaren printzipioa defendatzeko, otsailaren 18ko 4/2020 Errege Lege Dekretu horrek auziaren terminoak argitzen zituen, eta eragotzi egiten zuen hemendik aurrera Estatu barneko ebazpen judizialak ematea Europako arauaren espirituaren eta xedearen kontra eta EBJAk Zuzentaruaren 2.2.b) artikuluko i) tartekiari emandako interpretazioaren kontra.

Hirugarrenik, argi eta garbi, otsailaren 18ko 4/2020 Errege Lege Dekretuaren bitartez hauxe eragotzi nahi zen: orain indargabetzen den manu aplikatzearen ondorioz zuzeneko edo zeharkako diskriminazioak egitea (esaterako, desgaitasunean edo generoan oinarritutako diskriminazioak egitea) biziki kalteberak diren eta lan-arloan nahiz gizartean baztertuta geratzeko arrisku handia duten kolektiboak.

Azken batean, otsailaren 18ko 4/2020 Errege Lege Dekretua onartzeko aparteko eta presako beharrezana Gobernuari dagokion judizio politikoan edo egokitasun-judizioan egokitzen zen (Konstituzio Auzitegiaren epaiak: 61/2018, ekainaren 7koa, 4. oinarri juridikoa; 142/2014, irailaren 11koa, 3. oinarri juridikoa), eta erabaki horrek, dudarik gabe, jarduteko lehentasun politikoak antolatzea zekarren berekin (Konstituzio Auzitegiaren 2019ko urtarrilaren 30eko epaia, 2208-2019 konstituzio-kontrakotasuneko errekurtsua);



lehetasuna, hain zuzen, Europarekiko konpromisoak betetzea, segurtasun juridikoa bermatzea eta gure gizartean biziki kalteberak diren kolektiboak babestea zen.

Azaldu berri diren egokitasun-arrazoiek erakusten dute otsailaren 18ko 4/2020 Errege Lege Dekretua onartzeak ez zuela esan nahi, inolaz ere, konstituzio-tresna hori abusuz edo modu arbitrarioan erabili zenik (Konstituzio Auzitegiaren epaiak: 61/2018, ekainaren 7koa, 4. oinarri juridikoa; 100/2012, maiatzaren 8koa, 8. oinarri juridikoa; 237/2012, abenduaren 13koa, 4. oinarri juridikoa; 39/2013, otsailaren 14koa, 5. oinarri juridikoa). Aitzitik, azaldutako argudio guztiek modu sakon eta arrazoituan justifikatzen dute errege lege-dekretu hori onartzea (Konstituzio Auzitegiaren epaiak: 29/1982, maiatzaren 31koa, 3. oinarri juridikoa; 111/1983, abenduaren 2koa, 5. oinarri juridikoa; 182/1997, urriaren 20koa, 3. oinarri juridikoa).

Otsailaren 18ko 4/2020 Errege Lege Dekretu hori berehala indarrean jartzekoa zen eta hori ere egokia da, bestelako aukera bat gauzatzeak askoz luzeago joko zukeelako. Araugintzako presako ekintza horrek bermatzen zuen ezen legezko indargabetzea gauzatzeko epea laburragoa izango zela legeen izapidetze parlamentarioak –dela prozedura arruntean dela presako prozeduran– eskatzen duena baino (Konstituzio Auzitegiaren epaiak: 68/2007, 10. oinarri juridikoa, eta 137/2011, 7. oinarri juridikoa).

Aurre egin nahi zitzaion egoera 2012an abiarazitako lan-erreformaz gerotzik gertatzen ari zen, baina inguruabar horrek ez zion Gobernuari eragozten, une horretan, presako legegintzaz baliatzea. Neurri horren aparteko eta presako beharizanaren balorazioan albora utzi behar da Gobernuak aurretik ezer egin ez izana zegoela beharizanaren jatorrian (bestalde, jarduneko gobernuak izan zen 2019ko martxotik 2020ko urtarrilera arte). Presako legegintza hau justifikatzen zuten inguruabarrak zergatik gertatu ziren baino garrantzitsuagoa da kontuan hartzea inguruabar horiek benetan gertatzen ari zirela (Konstituzio Auzitegiaren 11/2002 epaia, urtarrilaren 17koa, 6. oinarri juridikoa). Aurrekoaz gainera, EBJAren 2018ko epai horrek beste arrazoi bat eman zuen otsailaren 18ko 4/2020 Errege Lege Dekretua onartu behar izateko: barneko segurtasun juridikoaren printzipioa bermatzeko arrazoiari eta desgaitasunean edo generoan oinarritutako diskriminazioa jasaten duten kolektiboak babesteko arrazoiari duela gutxi beste eskakizun bat gehitu zaie; indargabetzen zen manua epaitzean EBJAk egin zuen interpretazioa bete beharra, hain zuzen ere.

Bestetik, behar bezalako lotura zegoen zehaztutako presako egoeraren eta egoera hori konpontzen laguntzeko ezarritako neurriaren artean. Argi zegoen Langileen Estatutuaren 52.d) artikulua indargabetu behar zela, egoera horrek bide eman zezakeelako diskriminazioak egiteko, segurtasun juridikorik ez izateko eta Europar Batasuneko kide izateagatik ditugun betebeharrak ez betetzeko (Konstituzio Auzitegiaren epaiak: 29/1982, maiatzaren 31koa, 3. oinarri juridikoa; 182/1997, urriaren 20koa, 3. oinarri juridikoa; 137/2003, uztailaren 3koa, 4. oinarri juridikoa).

Azkenik, erreforma horren bidez lortu nahi zen helburua lortu ahal izateko, zalantzarik gabe, lege-mailako xedapen bat onartu beharra zegoen, hala xedatzen duelako urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak, Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duenak.

## VIII

Lege hau Konstituzioaren 149.1.7 artikuluan xedatutakoaren babesean eman da, artikulua horrek Estatuari esleitzen baitio lan-legegintzaren arloko eskumen eskusiboa, hargatik eragotzi gabe autonomia-erkidegoetako organoek hura betearazi ahal izatea.

Artikulu bakarra. *Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaz onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina aldatzea.*

Indarrrik gabe geratzen da Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 52. artikulua d) apartatua; testu bategin hori urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartu zen.

Xedapen indargabetzaile bakarra.

Indarrrik gabe geratzen da 4/2020 Errege Lege Dekretua, otsailaren 18koa, zeinaz indargabetzen baita lanera ez joateagatiko kaleratze objektiboa, Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 52.d) artikuluan ezarria; testu bategin hori urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartu zen.

Azken xedapenetako lehena. *Eskumen-titulua.*

Lege hau Konstituzioaren 149.1.7 artikuluan xedatutakoaren babesean eman da, artikulua horrek Estatuari esleitzen baitio lan-legegintzaren arloko eskumen eskusiboa, hargatik eragotzi gabe autonomia-erkidegoetako organoek hura betearazi ahal izatea.

Azken xedapenetako bigarrena. *Indarrean jartzea.*

Lege hau indarrean jarriko da *Estatuko Aldizkari Ofizialean* argitaratu eta hurrengo egunean.

Horrenbestez,  
Lege hau bete eta betearaz dezatela agintzen diet espainiar guztiei, partikularrei zein agintariei.

Madrilen, 2020ko uztailaren 15ean.

FELIPE e.

Gobernuko presidentea,  
PEDRO SÁNCHEZ PÉREZ-CASTEJÓN