

I. XEDAPEN OROKORRAK**ESTATUKO BURUZAGITZA**

- 2381** *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.*

I

Lanera ez joateagatiko kaleratzea Langileen Estatutuaren 52.d) artikuluan araututa dago. Manu horren arabera, zilegi da langileei kaleratze objektiboa aplikatzea lana 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 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 aplikatu daitekeen kasuak: justifikaziorik gabeko hutsegiteak eta kontingentzia arruntengatiko hogeit 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 hutsegite ehunekora iritsitakoan aplikatu 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 hogeit egunetik beherako bajak hartzeagatik, ehuneko jakin batzuk gaindituz gero, eta ehuneko horiek langileari bakarrik dagozkio; eta manuan ez dago mekanismorik kontratua azkentzen duen neurri hori enpresaren egoeraren arabera egokia eta neurrikoa den ala ez aztertzeke. 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 diola araudi nazionalari, hark enpresaburuari aukera ematen badio 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 horrek ez duen helburu legitimotzat absentismoaren aurka borrokatzea eta ez den helburu hori lortzeko beharrezkoa den neurria mugatzen; eta jurisdikzio-organo igorleari dagokio hori ebaluatzea». Epaia horretan Europar Batasuneko Justizia Auzitegiak adierazten du Langileen Estatutuaren 52.d) artikulua ez datorrela bat 2000/78 Zuzentaruarekin. Uste du haren formulazioa desgaitasunarengatik 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 joateagatik 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 desgaitasunarengatik 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, adierazi zuen Langileen Estatutuaren 52.d) artikulua ez datorrela bat Kontseiluaren 2000ko azaroaren 27ko 2000/78/EE Zuzentaruarekin, 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 manuaren izaera diskriminatzaileaz ohartarazten du; azaltzen du, hala ere, onar litekeela hura Kontseiluaren 2000ko azaroaren 27ko 2000/78/EE Zuzentaruaren arabera jotzea, baldin eta ordenamenduak neurriaren proportzionaltasuna eta egokitasuna kontrolatzeko mekanismoak onartzen baditu. EBJaren 2019ko irailaren 11ko epaian (Nobel Plastiques Ibérica auzia) EBJAk berriro adierazi zuen desgaitasunarengatik 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, enpresaburu behartuta dago lanpostuan zentzuzko egokitzapenak egitera.

Azken batean, EBJaren doktrinak (Ruiz Conejero eta Nobel Plastiques Ibérica auzietan) egoerak kasuz kasu erkatu eta ebaluatzeko mekanismoak edukitzera behartzen du, erabakia neurritzeko 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 berak ezartzen duen mailara iristen

denean. Azaldutako jurisprudenziatik 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 eustek. Alde horretatik, ordenamenduaren arabera, zilegi da enpresak bere kabuz kontratua azkentzea, eta azkentze horrek berekin ekarriko du langileari kalte-ordaina ematea: hogeitun 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 da. Zalantzarik gabe, kasu horrek eragin du interesik handiena araugintzan zein jurisprudenzian. 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, berriaz arautzen dituzte kaleratze justifikatuaren beste arrazoi horiek, ekonomia, teknika, antolaketa eta ekoizpeneko arrazoiengatik 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 desgaituengan 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 kaleratzearen kontra, aitortutako dibertsitate funtzionala duten pertsonen bezainbesteko babesa merezi dute iraupen luzeko gaixotasuna duten pertsonen ere (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 sendoagoak 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 erantzunkidetasuneko 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 egokitasun- eta proportzionaltasun-azterketa egin gabe eta automatikoki aplikatu 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

Errege lege-dekretu honek errespetatzen ditu Espainiako Konstituzioaren 86.1 artikuluan ezarritako muga materialak. Alde batetik, erreforma puntuala da, Langileen Estatutuaren manu bat baino ez duena ukitzen; beraz, ez du Espainiako Konstituzioaren I. tituluan aitortutako eskubideen erregimen orokorra arautzen. Bestalde, lanera ez joateagatik kaleratze objektiboak ez die kontra egiten eskubide horien edukari edo

funtsezko elementuei (Konstituzio Auzitegiaren epaiak: 111/1983, abenduaren 2koa, 8. OJ; 182/1997, urriaren 28koa, 7. OJ; 137/2003, uztailaren 3koa, 6. OJ; 108/2004, ekainaren 30ekoa, 7. OJ; 189/2005, uztailaren 7koa, 7. OJ).

Zehazkiago, errege lege-dekretu honek ez ditu «ukitzen», terminoaren adiera konstituzionalean, ez Espainiako Konstituzioaren 35. artikuluko lanerako eskubidea, ezta Espainiako Konstituzioaren 38. artikuluan aitortutako enpresa-askatasuna ere. Ez da gainditu Espainiako Konstituzioaren 86.1 artikulua eskubide horiei dagokienez errege lege-dekretuari ezartzen dion muga materiala, errege lege-dekretu honek ez duelako arautzen halako eskubideen erregimen orokorra, eta lanera ez joateagatiko kaleratze objektiboa ez delako haien funtsezko osagaietarikoa.

Espainiako Konstituzioaren 86.1 artikulua errege lege-dekretuaz baliatu ahal izateko eskatzen duen aparteko eta presako beharrianari dagokionez, errege lege-dekretu honen edukiaren oinarrian dauden arrazoi objektiboek eta egokitasun politikoko arrazoiek berau berehala onartzea eskatzen dute. Lehenik, arau honek bermatu egiten du 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 da. Bermatzen du, gainera, Espainiako ordenamendu juridikoan berehala eta egokiro txertatuko dela 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 da Estatuan auziari buruz elkarren kontrako ebazpen judizialak emateari uztea, eta errege lege-dekretu honek beharrian horri erantzuten dio manu hori indargabetuz. Gaur egun, organo judizial batzuek Europako araudiari eta jurisprudenziari jarraituz interpretatzen dute Langileen Estatutuaren 52.d) artikulua, eta beste batzuk manu horretan ezarritako ehunekoak aplikatu besterik ez dute egiten, egokitasuna eta proportzionaltasuna epaitu gabe. Hala, bada, Konstituzioak aitortzen duen segurtasun juridikoaren printzipioa defendatzeko, errege lege-dekretu honek auziaren terminoak argitzen ditu, eta eragotzi egiten du hemendik aurrera barneko ebazpen judizialak ematea Europako arauaren espirituaren eta xedearen kontra eta EBJAK zuzentarauaren 2.2.b) artikuluko i) tartekiari emandako interpretazioaren kontra.

Hirugarrenik, argi eta garbi, arau honen bitartez hauxe eragotzi nahi da: orain indargabetzen den manua 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, errege lege-dekretu hau onartzeko aparteko eta presako beharrian Gobernuari dagokion judizio politikoan edo egokitasun-judizioan egokitzen da (Konstituzio Auzitegiaren epaiak: 61/2018, ekainaren 7koa, 4. OJ; 142/2014, irailaren 11koa, 3. OJ), eta erabaki horrek, dudarik gabe, jarduteko lehentasun politikoak antolatzea dakar berekin (Konstituzio Auzitegiaren 2019ko urtarrilaren 30eko epaia, 2208-2019 konstituzio-kontrakotasuneko errekurtsua); lehentasuna, hain zuzen, Europarekiko konpromisoak betetzea, segurtasun juridikoa bermatzea eta gure gizartean biziki kalteberak diren kolektiboak babestea da.

Azaldu berri diren egokitasun-arrazoiek frogatzen dutenez, errege lege-dekretu honen kasuan ez da inondik ere gehiegikeriaz edo nahierara erabili konstituzio-tresna hau (Konstituzio Auzitegiaren epaiak: 61/2018, ekainaren 7koa, 4. OJ; 100/2012, maiatzaren 8koa, 8. OJ; 237/2012, abenduaren 13koa, 4. OJ; 39/2013, otsailaren 14koa, 5. OJ). Aitzitik, azaldutako argudio guztiek modu sakon eta arrazoituan justifikatzen dute arau hau onartzea (Konstituzio Auzitegiaren epaiak: 29/1982, maiatzaren 31koa, 3. OJ; 111/1983, abenduaren 2koa, 5. OJ; 182/1997, urriaren 20koa, 3. OJ).

Errege lege-dekretu hau berehala indarrean jartzekoa da eta hori ere egokia da, bestelako aukera bat eginez gero askoz epe luzeagoak beharko liritekeelako. Araugintzako presako ekintza honek bermatzen du ezen legezko indargabetzea gauzatzeko epea

laburragoa izango dela legeen izapidetze parlamentarioak –dela prozedura arruntean dela presako prozeduran– eskatzen duena baino (Konstituzio Auzitegiaren epaiak: 68/2007, 10. OJ, eta 137/2011, 7. OJ).

Aurre egin nahi zaion egoera 2012an abiarazitako lan-erreformaz geroztik gertatzen ari da, baina inguruabar horrek ez dio Gobernuari eragozten, une honetan, presako legegintzaz baliatzea. Neurri honen aparteko eta presako beharrianaren balorazioan albora utzi behar da Gobernuak aurretik ezer egin ez izana dagoela beharrianaren jatorrian (bestalde, jarduneko gobernuak izan zen 2019ko martxotik 2020ko urtarrilera arte). Presako legegintza hau justifikatzen duten inguruabarrak zergatik gertatu diren baino garrantzitsuagoa da kontuan hartzea inguruabar horiek benetan gertatzen ari direla (Konstituzio Auzitegiaren 11/2002 epaia, otsailaren 17koa, 6. OJ). Aurrekoaz gainera, EBJAren 2018ko epai horrek beste arrazoi bat eman du errege lege-dekretu hau 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; orain indargabetzen den manua epaitzean EBJAk egin duen interpretazioa bete beharra, hain zuzen ere.

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

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

VIII

Errege lege-dekretu hau Espainiako Konstituzioaren 149.1.7 artikuluan ezarritakoarekin bat etorritik ematen da, zeinak Estatuari eskumen eskusiboa esleitzen baitio lan-legeriaren arloan, ezertan eragotzi gabe autonomia-erkidegoetako organoek hura betearaztea.

Errege lege-dekretu hau koherentea da erregulazio onaren printzipioekin, zeinak Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkidearen urriaren 1eko 39/2015 Legearen 129. artikuluan ezartzen baitira. Errege lege-dekretuak premia- eta eraginkortasun-printzipioak betetzen ditu, eta bat dator proportzionaltasun-printzipioarekin, aurrez aipatutako helburuak lortzeko ezinbestekoa den araudia jasotzen baitu. Bat dator, halaber, segurtasun juridikoaren printzipioarekin. Gardentasunaren printzipioari dagokionez, ez da kontsulta publikoaren izapidea bete, ez eta entzunaldiaren eta jendaurreko informazioaren izapidea ere, Gobernuari buruzko azaroaren 27ko 50/1997 Legearen 26.11 artikuluko salbuespena dela medio.

Horrenbestez, Konstituzioaren 86. artikuluko baimena baliatuz, Lan eta Gizarte Ekonomiako ministroaren proposamenari jarraikiz, eta Ministro Kontseiluak 2020ko otsailaren 18ko bileran gaia eztabaidatu ondoren, honako hau

XEDATZEN DUT:

Artikulu bakarra. *Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina aldatzea, zeina urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartu baitzen.*

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.

Azken xedapenetako lehena. *Eskumen-titulua.*

Errege lege-dekretu hau Espainiako Konstituzioaren 149.1.7 artikuluan ezarritakoaren babesean ematen da, zeinak Estatuari eskumen eskusiboa esleitzen baitio lan-legeriaren arloan, ezertan eragotzi gabe autonomia-erkidegoetako organoek hura betearaztea.

Azken xedapenetako bigarrena. *Indarrean jartzea.*

Errege lege-dekretu hau *Estatuko Aldizkari Ofizialean* argitaratu eta hurrengo egunean jarriko da indarrean.

Madrilen, 2020ko otsailaren 18an.

FELIPE e.

Gobernuko presidentea,
PEDRO SÁNCHEZ PÉREZ-CASTEJÓN