



BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

XV LEGISLATURA

Serie A:
PROYECTOS DE LEY

Núm. 33-6

Pág. 1

SUPLEMENTO EN EUSKERA AL NÚM. 33-6

APROBACIÓN POR LA COMISIÓN CON COMPETENCIA LEGISLATIVA PLENA

121/000033 Proyecto de Ley por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de las personas trabajadoras, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en materia de incapacidad permanente.

El texto insertado a continuación ha sido traducido por la Real Academia de la Lengua Vasca-Euskaltzaindia, con carácter de versión auténtica en los términos previstos en la disposición adicional segunda de la Reforma del Reglamento del Congreso, aprobada el 23 de septiembre de 2023, y en virtud del Convenio de colaboración entre el Congreso de los Diputados y dicha academia, para la formación, conocimiento y difusión del euskera, especialmente en el ámbito del lenguaje jurídico.

Lan, Gizarte Ekonomia, Inklusio, Gizarte Segurantzaren eta Migrazioen Batzordeak, ponentziak emaniko txostena ikusita eta Konstituzioaren 75.2 artikuluan xedatutakoari jarraikiz, legegintza-eskumen osoz onetsi du lege-proiektu bat, zeinak aldatzen baitu Langileen Estatutuaren Legearen Testu Bategina, urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege-dekretuaren bidez onetsia, lan-kontratua langileen ezintasun iraunkorragatik azkentzeari dagokionez, eta aldatzen baitu, berebat, Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren Testu Bategina, urriaren 30eko 8/2015 Legegintzako Errege-dekretuaren bidez onetsia, ezintasun iraunkorraren arloan. Hauxe da testua:

Hitzaurrea

I

Desgaituen Eskubideei buruzko Nazioarteko Konbentzioa 2006ko abenduaren 13an onetsi zuen Nazio Batuen (NBE) Batzar Orokorrak. Espainiak 2007ko abenduaren 3an berronetsi zuen, eta 2008ko maiatzaren 3tik dago indarrean. Bada, konbentzio horrek aitortzen duenez, etengabe ari da aldatzen *desgaitasun* kontzeptua, zeina baita elkarrekintza honen emaitza: alde batetik, desgaituen eta, bestetik, desgaituoi baldintza berberetan, erabat eta eraginkortasunez parte hartzea galarazten dieten gizarte-oztopoen artekoa. Arau horren beraren 27.1 artikulua xedatzen duenez, estatuek bermatu behar dute enpresek arrazoizko doikuntzak egingo dituztela, desgaituek lanerako eskubidea egikaritu ahal izan dezaten, baita desgaitasun-egoerara lanbide-jarduera hasi ondoren iristen direnek ere.

Europar Batasunaren eremuan, Enpleguan eta okupazioan tratu-berdintasunerako esparru orokorra ezartzeari buruzko Kontseiluaren 2000ko azaroaren 27ko 2000/78/EE Zuzentarauak moldatze-neurriak nabarmentzen ditu, desgaitasunaren ziozko diskriminazioaren kontra egiteko. Horretarako, enpresek neurri egokiak hartu behar dituzte desgaituek enplegua iritsi ahal izan dezaten, lan egin ahal izan dezaten eta profesionalki aurrera egin ahal izan dezaten, nola eta neurri horiek ez dieten eragiten zama handiegia enpresei. Doikuntza-neurrien barruan sartzen da moldatzeak egitea instalazioetan, ekipamenduetan, lan egiteko pautetan, eginkizunen esleipenean eta prestakuntza-bitartekoak hornitzean. Neurri horiek enpresei zama handiegia eragiten dieten zehazteko, aintzakotzat hartu behar dira enpresaren tamaina, finantza-baliabideak eta negozio-bolumen osoa, eta kontuan izan behar da, horretaz gainera, ba ote den funts publikorik edo bestelako laguntzarik gastu-mota hori ordaintzeko; izan ere, zama ez da joko handiegitzat, baldin eta laguntza publikoak gastu horiek ordaintzeko adinakoak badira.

Arestian, Europar Batasuneko Justizia Auzitegiaren 2024ko urtarrilaren 18ko epaiak (C-631/22 gaia) azpimarratu duenez, garrantzitsua da enpresa behartuta egotea arrazoizko doikuntzak egiten saiatzera, ezintasun iraunkor osoa aitortua duen langile baten kontratua azkendu aurretik. Hori horrela, doikuntza horiek egitea ezinezkoa denean bakarrik azkendu da pertsona horien kontratua.

Neurri Fiskalei, Administrazio-neurriei eta Gizarte-arloko Neurriei buruzko abenduaren 30eko 62/2003 Legearen bidez ekarri zen zuzentarau hura Espainiako ordenamendu juridikora. Zehazki, II. titularen III. kapituluko 3. atalean zenbait neurri ezarri ziren laneko tratu-berdintasunaren eta diskriminaziorik ezaren arloan, eta zenbait arau aldatu ziren, hala nola garai hartan indarrean zegoen Langileen Estatutuaren Legea, martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege-dekretuaren bidez onetsia, eta apirilaren 7ko 13/1982 Legea, Minusbaliatuak Gizarteratzekoa, gaur egun indargabetua, zeinaren edukia jasotzen baita azaroaren 29ko 1/2013 Legegintzako Errege-dekretuaren bidez onetsitako Desgaitasuna duten Pertsonen Eskubideei eta Haien Gizarteratzeari buruzko Lege Orokorren Testu Bateginean.

Azken arau horren 2.m) artikulua hauek jotzen ditu arrazoizko doikuntzat: «Ingurune fisikoan, gizartean eta jokabideetan egin beharreko aldaketak eta moldatzeak dira, desgaitasunen bat duten pertsonen beharizan espezifikoaren arabera egiten direnak, zama neurrigabe edo bidegaberik ezarri gabe, betiere modu eraginkor eta praktikoa batez

beharrezkoak badira, desgaitasunen bat duten pertsonen irisgarritasuna eta parte hartzea errazteko eta eskubide guztiak gainerakoen baldintza berdinetan gozatu edo baliatu ahal dituztela bermatzeko». Bestalde, lege horren 40.2 artikulua ezartzen duenez, enpresek «lanpostuak eta irisgarritasuna moldatzeko neurriak ezarri behar dituzte, egoera bakoitzeko beharrianen arabera, hartara desgaitasunen bat duten pertsonen enplegurako irispidea izan dezaten, lana egin ahal izan dezaten, lanbidean aurrera egin ahal izan dezaten eta prestakuntza iritsi ahal izan dezaten, non eta neurri horiek ez dakarkioten zama handiegirik enpresaburuari». Azkenik, 63. artikulua jasotzen duenez, desgaituek aukera-berdintasunerako duten eskubidea urratutzat joko da «desgaitasuna dela-eta diskriminazioak eragiten direnean zeharka edo zuzenean, edo elkartean oinarritutako diskriminazioa eragiten denean, edo jazarpenak eragiten direnean, edo irisgarritasunaren eskakizunak betetzen ez direnean eta arrazoizko doikuntzak egiteko betebeharra betetzen ez denean, edo lege ezarritako ekintza positiboko neurriak betetzen ez direnean.»

Enpleguari dagokionez, desgaitasunari eta ezintasun iraunkorrari loturiko egoerak berdintzen joan dira, baliaezintasun handi, absolutu eta oso gisa. Horri loturik, adibiderik berriena da Desgaitasuna duten Pertsonen Eskubideei eta Haien Gizarteratzeari buruzko Lege Orokorren Testu Bateginaren 35.1 artikulua berriak ekarritako edukia —Enpleguari buruzko otsailaren 28ko 3/2023 Legearen azken xedapenetako bigarrenak txertatua—. Bilakaera hori dela medio, komeni da joera horretara egokitzea Langileen Estatutuaren Legearen Testu Bategina ere.

Gorago aipatutako arau-corpus luzea gorabehera, zeinari gaineratu behar baitzaio Espainiako Konstituzioaren 49. artikuluari berriki eginiko erreforma, indarrean jarraitzen du Langileen Estatutuaren Legearen Testu Bateginaren jatorrizko idazketak, zeinak lan-kontratua azkentzeko arrazoitzat jotzen baitu ezintasun iraunkorra aitortzea —baliaezintasun handia, absolutua edo osoa izanik—, eta ez du jotzen beharrezkotzat alde aurretik balioestea posible denetz kasuan-kasuan egin beharreko arrazoizko doikuntzak egitea.

Erreforma honekin desgaituek enpleguan berdintasunerako duten eskubidea modu eraginkorragoan bermatu nahi da, Espainiako Konstituzioaren 9.2, 14., 35. eta 49. artikuluetan eta Desgaitasuna duten Pertsonen Eskubideei eta Haien Gizarteratzeari buruzko Lege Orokorren Testu Bateginean ezarritakoaren arabera.

Helburu horiekin ekin zaio Langileen Estatutuaren Legearen Testu Bateginaren 49.1 artikulua erreformari, eta hauek bereizi nahi dira: alde batetik, lan-kontratua azkentzeko arrazoi gisa langilearen heriotza denean ezarri beharreko araubide juridikoa, eta, bestetik, ezintasun iraunkorreko kasuei aplikatu beharreko araubide juridikoa. Aldi berean, ezabatu egiten da ezintasun iraunkor osoa, absolutua edo baliaezintasun handia duten pertsonen kontratua automatikoki azkentzea, eta enpresaren erabakia baldintza honen mendean jartzen da: kontuan izan beharko da, alde batetik, zein den langilearen borondatea eta, bestetik, lanpostua moldatzeko aukerarik dagoen edo langilearen lanbide-profilarekin bat datorren eta langile horren egoera berriarekin bateragarria den lanpostu huts eta erabilgarri badagoen. Azken batean, aurreko neurriak hartzeak zama handiegia dakarrenean bakarrik aktibatu ahal izango du enpresak kaleratzearen arrazoi hori.

Aldaketa horrek zuzenean eragiten die aldi baterako ezintasunaren eta ezintasun iraunkorraren prestazioen dinamika eta ondoreei, bai eta batetik besterako trantsizioari ere. Horrenbestez, beharrezkoa da, berebat, urriaren 30eko 8/2015 Legegintzako Errege-dekretuaren bidez onetsitako Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren Testu Bateginaren 174. artikulua aldatzea, betiere haren edukia Langileen Estatutuaren Legearen Testu Bateginean txertaturiko arau-aldaketara behin-behinean bateratzeko, harik eta aldatzen den arte lanaren eta ezintasun iraunkoragatik prestazio ekonomikoa jasotzearen arteko bateragarritasunari buruzko erregulazioa.

Horretarako, Gobernuak proposamen bat aurkeztu beharko du sei hilabeteko epean ezintasun iraunkorrari buruzko eta horrek lanarekin duen bateragarritasunari buruzko gizarte-segurantzaren arloko araudia aldatzeko, betiere Toledoko Itunaren espirituari eta gomendioei jarraikiz. Lege-proiektu gisa aurkeztu beharko du proposamen hori. Azkenik, Espainiako Konstituzioaren 49. artikuluari berriki eginiko erreformak ezartzen duen ildotik,

aldatu egiten da «baliaezintasun handia»ren eta «baliaezintasun ez-kontributiboa»ren egoeren izendapena lan-arloko eta gizarte-segurantzaren arloko araudian.

II

Lege honek bi artikulua, xedapen gehigarri bat eta azken xedapenetako lau ditu.

Lehenengo artikulua hiru berrikuntza txertatzen ditu Langileen Estatutuaren Legearen Testu Bateginean:

Lehenik eta behin, 48.2 artikulua aldatu egiten da helburu hau lortzeko: ezintasun iraunkorra aitortzearen eta lanpostua moldatzearen edo aldatzearen artean igarotzen den itxaronaldia sartzea harremana eteteko kasu gisa, betiere lanpostua gordetzeko eskubidearekin.

Bigarrenik, aldatu egiten da 49.1.e) artikulua, n) letra berrira eramateko lan-kontratua «langilearen baliaezintasun handiagatik edo ezintasun iraunkor oso edo absolutuagatik» azkentzeari buruzko erreferentzia. Beraz, manu horren e) letrak «langilearen heriotza» baino ez du aipatuko lan-kontratua azkentzeko arrazoi gisa.

Hirugarrenik, n) letra berria txertatzen zaio aipatutako 49.1 artikuluari. Letra horrek langilearen borondatearen eta arrazoizko doikuntzak egiteko aukeraren mende jartzen du kontratua azkentzeko aukera, baldin eta «langilearen ezintasun handia, ezintasun iraunkor absolutua edo osoa» aitortzen bada. Horretaz gainera, n) letra berri horrek zehazten du nola zehaztu daitekeen arrazoizko doikuntzak egitea zama handiegia ote den enpresarentzat, aurreikusitako salbuespenaren ondoretarako.

Beste alde batetik, bigarren artikulua Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren Testu Bateginaren 174. artikuluko 5. apartatua aldatzen du, helburu gisa harturik Langileen Estatutuaren Legearen Testu Bateginaren 49. artikulua aldaketa horren ondoriozko egoera berrietara moldatzea aldi baterako ezintasunaren ondore ekonomikoen luzapenaren dinamika eta ezintasun iraunkor oso eta absolutuko edo ezintasun handiko pentsioen eraginkortasuna.

Xedapen gehigarri bakarraren hizpidea terminologia moldatzea da Langileen Estatutuaren Legearen Testu Bateginean, Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren Testu Bateginean eta Itsasoko eta Arrantzako Sektoreko Langileen Gizarte-babesa arautzen duen Legean, hain zuzen ere, «baliaezintasun handi» eta «baliaezintasun ez-kontributibo» izendapenak moldatzeko Espainiako Konstituzioaren 49. artikuluari berriki eginiko erreformara.

Azken xedapenetako lehenengoak 2. apartatua sartzen dio Gizarte-arloko Jurisdikzioa arautzen duen urriaren 10eko 36/2011 Legearen 120. artikuluari.

Amaitzeko, azken xedapenetako bigarrenak, hirugarrenak eta laugarrenak, hurrenez hurren, eskumen-titulua, arau-gaikuntza eta indarrean jartzea jasotzen dituzte. Azken xedapenetako hirugarrenaren arabera, bereziki, Gobernuak sei hilabeteko epean proposamena aurkeztu beharko du lanaren eta ezintasun iraunkorraren arteko bateragarritasunari buruzko araudia aldatzeko, betiere Toledoko Itunaren espirituari eta gomendioei jarraikiz. Lege-proiektu gisa aurkeztu beharko du proposamen hori. Guardia Zibileko, Polizia Kidego Nazionaleko eta indar armatuetako langileen araubideetarako, berriz, beste lege-proiektu bat aurkeztea aurreikusten da, hamabi hilabeteko epearen barruan.

III

Lege honek betetzen ditu Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkidearen urriaren 1eko 39/2015 Legearen 129. artikuluan jasotako printzipioak, hots, beharrezko eraginkortasuna, proportzionaltasuna, segurtasun juridikoa, gardentasuna eta efizientzia.

Araua beharrezkoa eta eraginkorra da, interes orokorreko arrazoi bat baitu xede; hau da, desgaitasunaren ziozko diskriminaziorik eza ziurtatzea, eta, ildo horretan, ezintasun iraunkorraren maila jakin batzuk aitortze hutsagatik automatikoki kaleratzeko aukera

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 33-6

Pág. 5

kentzea. Horregatik, argi eta garbi identifikatu dira lortu nahi diren helburuak, eta ondorioztatu da proposatutako legea dela helburuok bermatzeko tresnarik egokiena.

Gainera, proportzionala da, arautzen baititu azaldutako diskriminaziorik ezaren beharrianari erantzuteko ezinbestekoak diren aspektuak, egiaztatu ondotik ez dagoela eskubideak gutxiago murrizten dituen edo hartzaileei betebeharrak gutxiago ezartzen dizkien beste neurririk.

Betetzen da, orobat, segurtasun juridikoaren printzipioa, kontuan izanik koherentzia gordetzen dela gainerako ordenamendu juridikoarekin —izan Espainiakoa, izan Europar Batasunekoa—, arau-esparru egonkor, aurreikusgarri, integratu, argi eta seguru bat sortzeko, zeinak erraztasunak emango baititu printzipio haren berri izateko eta hura ulertzeko eta, ondorioz, pertsonen eta enpresek jarduteko eta erabakiak hartzeko.

Arauek gardentasun-printzipioa betetzen du; izan ere, araua bera egiteko baliatu eta deskribatu diren izapide guztien bidez, aukera eman da indarrean dagoen araudira eta prozesu horri dagozkion dokumentuetara modu erraz, unibertsal eta eguneratua iristeko; argi eta garbi definitu dira helburuak eta beraiei justifikazioa zioen azalpenean; eta ahalbidetu da araua jaso ahal duten hartzaileek parte hartzeko aukera izatea arauak egitean.

Horretaz gainera, araua koherentea da efizientzia-printzipioarekin; izan ere, araua aplikatzeak ez du ezartzen alferrikako administrazio-zamarik edo erantsirik, eta hura aplikatzeak arrazionalizatu egiten du baliabide publikoen kudeaketa.

Amaitzeko, arau honekin aurrera egiten da Garapen Jasangarrirako 2030 Agendaren 8.5 helmuga betetzeko bidean; hau da, enplegu oso eta produktiboa ez ezik, lan duina ere lortzea gizon-emakume guztientzat, barnean harturik gazteak eta desgaitasunen bat dutenak.

Lege hau Espainiako Konstituzioaren 149.1.7) eta 17) artikuluan xedatutakoaren babesean onesten da, kontuan izanik artikuluko horrek Estatuari eratzekitzen diola eskumen eskusiboa lan-legediaren arloan eta Gizarte Segurantzaren oinarritzko legediaren eta araubide ekonomikoaren arloan, hurrenez hurren.

Lehenengo artikulua. *Aldatzea Langileen Estatutuaren Legearen Testu Bategina, urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege-dekretuaren bidez onetsia.*

Aldatu egiten da Langileen Estatutuaren Legearen Testu Bategina, urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege-dekretuaren bidez onetsia, eta honela geratzen da idatzita:

Bat. Aldatu egiten da 48.2 artikulua, eta honela geratzen da idatzita:

«2. Langilearen aldi baterako ezintasunaren kasuan, egoera hori azkentzen bada ezintasun iraunkorra aitortzeagatik —dela ohiko lanbiderako ezintasun iraunkor osoaren mailan, dela lan guztietarako ezintasun iraunkor absolutuaren mailan, dela ezintasun handiaren mailan—, eta, kalifikazio-organoaren iritziz, langilearen ezintasun-egoera berrikusteko modukoa bada egoera hori hobetu daitekeelako, eta hobekuntza horrek lanpostura itzultzea ahalbidetzen badu, orduan lan-harremanak etenda jarraituko du, lanpostua gordeta, bi urtez, ezintasun iraunkorra aitortzen duen ebazpenaren egunetik zenbatzen hasita.

49.1 artikulua n) letran aurreikusitako kasuetan, ulertuko da, orobat, bere horretan jarraitzen duela lan-harremanaren eteteak, eta gorde egingo da lanpostua, lanpostuaren arrazoizko doikuntzak ebazten diren bitartean edo langilea postu huts eta eskuragarri batera aldatzen den bitartean.»

Bi. Aldatu egiten da 49.1. artikulua e) letra, eta honela geratzen da idatzita:

«e) Langilearen heriotzagatik.»

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 33-6

Pág. 6

Hiru. 49.1 artikuluar n) letra gehitzen zaio, eta honela geratzen da idatzita:

«n) Langileari ezintasun handia, ezintasun iraunkor absolutua edo osoa aitortu zaiolako, hargatik eragotzi gabe 48.2 artikuluan xedatzen dena, baldin eta ezinezkoa bada arrazoizko doikuntzak egitea enpresari zama handiegia eragiteagatik, eta ez dagoenean langilearen profil profesionalarekin bat datorren eta langilearen egoera berriarekin bateragarria den postu hutsik eta eskuragarririk, edo, aukera hori izanik ere, langileak uko egiten dionean egokiro proposatutako lanpostu-aldaketari.

Zama handiegia ote den zehazteko, bereziki kontuan hartuko da moldatze-neurrien kostua, betiere enpresaren tamainari, baliabide ekonomikoei, egoera ekonomikoari eta negozio-bolumen osoari erreparaturik. Zama ez da joko handiegitzat, baldin eta behar beste arintzen bada neurri, laguntza edo dirulaguntza publikoen bidez.

Aurrekoa ezertan eragotzi gabe, 25 langile baino gutxiago dituzten enpresetan zama handiegitzat joko da, lanpostua moldatzeko kostuak, laguntza edo dirulaguntza publikoekin ordaindu ahal den zatia kontuan hartu gabe, zenbateko hauen artetik handiena gainditzen duenean:

- 1) Langileari 56.1 artikuluan ezarritakoa dela-bide dagokion kalte-ordaina.
- 2) Moldatzea eskatzen duen langilearen sei hilabeteko soldata.

Langileak hamar egun naturaleko epea izango du enpresari idatziz adierazteko eutsi egin nahi diola lan-harremanari, ezintasun iraunkorra n) letra honen lehenengo paragrafoan aipatutako mailetakoren batean kalifikatzen duen ebazpena jakinarazten zaion egunetik zenbatzen hasita.

Enpresak gehienez hiru hilabeteko epea izango du lanpostuaren arrazoizko doikuntzak egiteko edo langilea lanpostuz aldatzeko, ezintasun iraunkorra kalifikatzen duen ebazpena jakinarazten zaion egunetik zenbatzen hasita. Doikuntzak zama handiegia eragiten badu edo ez badago lanposturik hutsik, enpresak epe bera izango du kontratua azkentzeko. Erabakia arrazoitua izango da, eta idatziz jakinarazi beharko zaio langileari.

Aplikatu beharreko araudian ezarritakoari jarraikiz eta laneko arriskuen prebentzioaren arloko langileen ordezkariari kontsulta egin ondotik, prebentzio-zerbitzuek zehaztuko dituzte doikuntza-neurrien irismena eta ezaugarriak, barnean harturik langilearen prestakuntzari, informazioari eta osasunaren zaintzari buruzkoak, eta langilearen egoera berriarekin bateragarriak diren lanpostuak identifikatuko dituzte.»

Bigarren artikulua. *Aldatzea Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren Testu Bategina, urriaren 30eko 8/2015 Legegintzako Errege-dekretuaren bidez onetsia.*

Honela geratzen da idatzita urriaren 30eko 8/2015 Legegintzako Errege-dekretuak onetsitako Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren Testu Bateginaren 174. artikuluko 5. apartatua:

«5. Aurreko apartatueta xedatutakoa ezertan eragotzi gabe, azkentzearen arrazoa baldin bada ezintasun iraunkorra proposatzen duen medikuaren alta edo bostehun eta berrogeita bost egun natural igaro izana, orduan langilea aldi baterako ezintasunaren ondore ekonomikoak luzatzeko egoeran egongo da, harik eta ezintasun iraunkorra kalifikatzen duen ebazpena jakinarazi arte.

Aurreko paragrafoan aipatzen diren kasuetan, ezintasun iraunkorraren prestazioa aitortzen denean, haren ondoreak bat etorriko dira prestazioa onartzen duen entitate kudeatzailearen ebazpenaren datarekin, salbu eta prestazio hori handiagoa dela langileak aldi baterako ezintasunaren ondoreen luzapen gisa jasotzen zuena baino; kasu horretan, ezintasun iraunkorraren ondoreek aldi baterako ezintasuna azkendu eta hurrengo egunera arteko atzeraeragina izango dute.

Baldin eta, Langileen Estatutuaren Testu Bateginaren 49.1.n) artikuluan ezarritakoaren arabera, ezintasun iraunkorra aitortzeak —dela osoaren mailan, dela absolutuaren mailan, dela ezintasun handiaren mailan— ez badakar berekin lan-harremana azkentzea —enpresak lanpostua zentzuz, behar bezala eta egoki moldatu duelako aitortutako ezintasun-egoera berrira edo langilea beste lanpostu batera bideratu duelako—, orduan eten egingo da ezintasun iraunkorraren prestazioa langileak arrazoizko doikuntzak eginiko lanpostu berean diharduen bitartean edo berari dagokion pentsioa jasotzearekin bateraezina den beste batean diharduen bitartean, 198. artikulua arabera.

Aldi baterako ezintasuna azkentzen bada bostehun eta berrogeita bost egun naturaleko epea amaitu aurretik, horren ondoren ezintasun iraunkorra berriro aitortu gabe, orduan kotizatu beharrak jarraituko du lan-harremana azkendu arte, edo bostehun eta berrogeita bost egun naturaleko epe hori azkendu arte, baldin eta ondoren egiten bada ezintasun iraunkorrik ez dagoelako adierazpena.»

Xedapen gehigarri bakarra. *Terminologia moldatzea.*

Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren Testu Bateginean, Langileen Estatutuaren Legearen Testu Bateginean eta Itsasoko eta Arrantzako Sektoreko Langileen Gizarte-babesa arautzen duen Legean eta hura garatzeko araudian «baliaezintasun handia»ri buruzko aipamenen ordez «ezintasun handia» jarriko da. Era berean, Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren Testu Bateginean «baliaezintasun ez-kontributiboa»ri buruzko aipamenen ordez «ezintasun ez-kontributiboa» jarriko da.

Azken xedapenetako lehenengoa. *Aldatzea Gizarte-arloko Jurisdikzioa arautzen duen urriaren 10eko 36/2011 Legea.*

Zenbakitu egiten da Gizarte-arloko Jurisdikzioa arautzen duen urriaren 10eko 36/2011 Legearen 120. artikuluko 1. apartatua, eta 2. apartatua gehitzen da. Honela geratzen da idatzita:

«1. Lan-kontratua arrazoi objektiboengatik azkentzearen ondoriozko prozesuak kaleratze eta zehapenengatik prozesuei buruzko kapituluan jasotako arauen arabera izango dira, ezertan eragotzi gabe hurrengo artikuluetan aipatuko diren berezitasunak.

2. Lan-kontratua azkentzen bada Langileen Estatutuaren 49.1.n) artikuluan aurreikusitakoaren arabera, prozedura presakoa izango da eta lehentasunez izapidetuko da.»

Azken xedapenetako bigarrena. *Eskumen-tituluak.*

Lege hau Espainiako Konstituzioaren 149.1.7) eta 17) artikuluan xedatutakoaren babesean ematen da, kontuan izanik artikuluko horrek Estatuari eratzekitzen diola eskumen eskusiboa lan-legediaren arloan eta Gizarte Segurantzaren oinarriko legediaren eta araubide ekonomikoaren arloan.

Azken xedapenetako hirugarrena. *Arau-gaikuntza.*

1. Gobernuari gaikuntza ematen zaio lege hau garatzeko behar diren xedapen guztiak emateko.

2. Sei hilabeteko epean eta elkarrizketa sozialaren esparruan, Gobernuak proposamen bat aurkeztuko du gizarte-segurantzaren arloan ezintasun iraunkorrari buruzko eta horrek lanarekin duen bateragarritasunari buruzko araudia aldatzeko, betiere Toledoko Itunaren izaerari eta gomendioei jarraikiz.

3. Desgaitasuna duten pertsonen enplegua iristeko eta sendotzeko orduan berdintasunaren eta diskriminaziorik ezaren printzipioetan aurrera egiteko, Gobernuak proposamen bat aurkeztuko du lege-proiektu gisa hamabi hilabeteko epean eta elkarrizketa

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Serie A Núm. 33-6

Pág. 8

sozialaren eta Toledoko Itunaren esparruan, betiere Guardia Zibileko, Polizia Kidego Nazionaleko eta indar armatuetako langileen araubideak aldatzeko, helburua delarik lanpostua moldatzeko edo aldatzeko aukera jasotzea, betiere ezintasun iraunkor absolutua, osoa edo ezintasun handia aitortzen denetan.

Azken xedapenetako laugarrena. *Indarrean jartzea.*

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

Diputatuen Kongresuaren Jauregia, 2025eko martxoaren 27a.—Batzordeko presidentea, **Aina Vidal Sáez**.—Batzordeko idazkaria, **Luis Alfonso Rey de las Heras**.