

I. DISPOSICIONS GENERALS

CAP DE L'ESTAT

7937 *Llei 1/2020, de 15 de juliol, per la qual es deroga l'acomiadament objectiu per faltes d'assistència a la feina que estableix l'article 52.d) del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.*

FELIPE VI

REI D'ESPANYA

A tots els qui vegeu i entengueu aquesta Llei.

Sapigueu: Que les Corts Generals han aprovat la Llei següent i jo la sanciono:

PREÀMBUL

I

L'acomiadament per faltes d'assistència al treball que regula l'article 52.d) de l'Estatut dels treballadors és un precepte que legitima l'acomiadament objectiu de les persones treballadores que incorren en faltes d'assistència al treball, tant justificades com injustificades, que superin determinats percentatges. Encara que totes les faltes injustificades es poden comptabilitzar als efectes d'aplicar l'acomiadament objectiu per faltes d'assistència, les faltes d'assistència justificades que es poden comptabilitzar són limitades, atès que el mateix article 52.d) de l'Estatut dels treballadors estableix expressament les que no són admissibles per aplicar aquesta modalitat d'acomiadament. Al llarg dels anys, el precepte ha anat incorporant noves inassistències que no admeten comptabilització als efectes de l'aplicació de l'acomiadament objectiu (suspensió per risc durant l'embaràs o la lactància, faltes d'assistència vinculades a la violència de gènere, etc.), la qual cosa ha comportat en la pràctica que el supòsit aplicatiu de l'article 52.d) de l'Estatut dels treballadors hagi quedat reduït de fet a les faltes d'assistència injustificades i a les baixes per contingències comunes d'una durada inferior a vint dies.

Altres modificacions normatives efectuades en el precepte també han tingut rellevància en la definició del supòsit: fins a l'any 2012 es requeria per a l'aplicació de l'article 52.d) de l'Estatut dels treballadors, a més de les faltes d'assistència de la persona treballadora en els percentatges establerts, que hi hagués un cert nivell d'absentisme global en l'empresa (5 per cent). El requisit de cert volum d'inassistències de la persona treballadora (20 o 25 per cent) i el requisit de cert volum d'absentisme global de l'empresa (5 per cent, que en algun moment va ser del 2,5 per cent) servien per incorporar l'anàlisi d'adequació i proporcionalitat, que en altres països es constataven per mitjà de l'anàlisi cas per cas. El 2012, a Espanya es va eliminar el requisit d'existència d'un absentisme general en l'empresa d'aquesta causa d'acomiadament objectiu. Des de llavors, l'acomiadament per faltes d'assistència de l'article 52.d) de l'Estatut dels treballadors s'aplica a Espanya quan s'assoleixen els percentatges de faltes d'assistència establerts, sense que el precepte requereixi expressament que es faci en cada cas un judici d'adequació i proporcionalitat.

En definitiva: la fórmula de l'acomiadament per faltes d'assistència al treball que estableix l'article 52.d) de l'Estatut dels treballadors vigent actualment és un mecanisme que legitima l'extinció contractual amb dret a una indemnització reduïda en cas que hi hagi tant inassistències injustificades com baixes mèdiques per contingències comunes d'una durada inferior a vint dies de la persona treballadora que superin determinats percentatges, i aquests percentatges es refereixen tan sols a la persona treballadora, i sense que hi hagi en el precepte mecanismes que tinguin en compte l'adequació i la proporcionalitat de la

mesura extintiva en relació amb la situació de l'empresa. Així mateix, s'ha de tenir en compte que l'ordenament espanyol ja disposa de mecanismes per assegurar la sanció per a la persona que té faltes d'assistència injustificades (article 54.2.a) de l'Estatut dels treballadors).

II

L'acomiadament objectiu per faltes d'assistència al treball que regula l'article 52.d) de l'Estatut dels treballadors ha donat lloc recentment a pronunciaments judicials rellevants, tant per part del Tribunal Constitucional (Sentència 118/2019, de 16 d'octubre) com del Tribunal de Justícia de la Unió Europea (Sentència de 18 de gener de 2018, assumpte Ruiz Conejero).

En la decisió de la sentència dictada en l'assumpte Ruiz Conejero s'estableix el següent: «L'article 2, apartat 2, lletra b), incís i), de la Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27 de novembre de 2000, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en el treball i l'ocupació, s'ha d'interpretar en el sentit que s'oposa a una normativa nacional que permet a l'empresari acomiadar un treballador a causa de les faltes d'assistència d'aquest al treball, fins i tot justificades però intermitents, quan aquestes absències siguin conseqüència de malalties atribuïbles a la discapacitat d'aquest treballador, llevat que la normativa esmentada tingui la finalitat legítima de combatre l'absentisme i no vagi més enllà del necessari per assolir aquesta finalitat, la qual cosa correspon avaluar a l'òrgan jurisdiccional remitent.» En aquesta Sentència, el TJUE estableix la inadequació de l'article 52.d) de l'Estatut dels treballadors a la Directiva 2000/78, perquè considera que la seva formulació pot ser constitutiva de discriminació per raó de discapacitat, llevat que hi hagi cursos de control d'adequació (finalitat de combatre l'absentisme) i proporcionalitat (que no vagi més enllà del necessari per a assolir aquesta finalitat).

III

La qüestió de l'acomiadament per causa d'absentisme és d'una gran transcendència perquè obliga a confrontar, d'una banda, l'interès legítim de l'empresa a disposar de la força de treball necessària per al desenvolupament del projecte empresarial i a no haver d'assumir els costos derivats de la seva falta i, de l'altra, el dret de les persones treballadores a no ser penalitzades per circumstàncies personals de les quals no són responsables, com són les relacionades amb la malaltia.

L'acomiadament de persones malaltes no solament entronca amb el dret a la no-discriminació per raó de discapacitat, com ha assenyalat en nombroses ocasions el TJUE, sinó que també genera en la persona treballadora que veu extingit el seu contracte una situació d'una gran vulnerabilitat professional, personal i social. En aquest context, l'article 52.d) actual de l'Estatut dels treballadors no està servint per donar una resposta adequada a la qüestió plantejada.

La Sentència del Tribunal Constitucional 118/2019, de 16 d'octubre, va dictaminar que l'article 52.d) de l'Estatut dels treballadors no era contrari a la Constitució, perquè no vulnerava ni el dret a la integritat física (article 15 CE), ni el dret al treball (article 35.1 CE), ni el dret a la protecció de la salut (article 43.1 CE).

La Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea, de 18 de gener de 2018, dictada en l'assumpte Ruiz Conejero, va establir que l'article 52.d) de l'Estatut dels treballadors no s'acomoda a la Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27 de novembre de 2000, perquè atempta al dret a la no-discriminació per raó de la discapacitat, i només admet amb caràcter excepcional, limitat i condicionat la seva aplicació quan hi hagi una anàlisi d'adequació i proporcionalitat. En la decisió de l'STJUE de 18 de gener de 2018, dictada en l'assumpte Ruiz Conejero, el Tribunal adverteix del caràcter discriminatori del precepte espanyol i entén, no obstant això, que, si l'ordenament admet mecanismes de control de proporcionalitat i adequació de la mesura, se'n podria admetre l'acomodament a la Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27 de novembre de 2000. En l'STJUE d'11 de setembre de 2019, assumpte Nobel Plàstiques Ibérica, el TJUE va tornar a establir de nou

que l'acomiadament al qual s'arribi com a conseqüència d'una situació de baixes mèdiques reiterades pot ser constitutiu de discriminació per raó de discapacitat. Però en aquesta Sentència el TJUE va establir, a més, que l'empresari està obligat a dur a terme ajustos raonables en el lloc de treball abans de procedir a l'acomiadament de la persona amb discapacitat derivada, entre altres factors, de les seves faltes d'assistència al treball.

En definitiva, la doctrina del TJUE (en els assumptes Ruiz Conejero i Nobel Plásticos Ibérica) obliga que hi hagi mecanismes dirigits a contraposar i avaluar la situació concreta cas per cas, als efectes de determinar si la mesura és proporcionada. Per contra, aquesta previsió d'anàlisi *ad hoc* no hi és a l'article 52.d) de l'Estatut dels treballadors, que s'aplica amb caràcter automàtic quan hi concorren els percentatges d'inassistència que esmenta. La situació generada a partir de la jurisprudència esmentada requereix la correcció normativa immediata als efectes d'assegurar que s'aplica adequadament a Espanya la doctrina establerta pel TJUE.

IV

L'acomiadament objectiu té com a finalitat possibilitar l'extinció del contracte laboral a un cost reduït per a l'empresa quan hi concorren una sèrie de circumstàncies que són alienes a la mateixa empresa i a la persona treballadora que fan que el manteniment d'aquesta en el seu lloc de treball sigui desproporcionadament onerosos per a l'empresa. A aquests efectes l'ordenament legitima l'extinció contractual unilateralment per part de l'empresa, que dona lloc, en benefici del treballador, a una indemnització de vint dies de salari per any de servei amb el límit de dotze mensualitats (article 53.1.b) de l'Estatut dels treballadors).

L'acomiadament per causa econòmica, tècnica, organitzativa o de producció és una de les manifestacions de l'acomiadament objectiu, sens dubte la que ha suscitat més interès normatiu i jurisprudencial. Hi ha, tanmateix, altres possibles causes d'extinció per causes objectives que no disposen d'aquesta regulació normativa intensa. En la majoria dels ordenaments del nostre entorn, la validesa d'aquestes causes d'extinció contractual s'analitza en el context del concepte genèric d'acomiadament per causa justa (per exemple, *cause réelle et sérieuse*, L-1232-1, del Codi de treball francès). Amb aquesta formulació normativa genèrica són els tribunals els que porten a terme l'anàlisi de justificació i proporcionalitat en atenció a la situació concurrent en cada cas. Aquest és l'escenari que el TJUE va tenir en compte en la sentència dictada en l'assumpte Ruiz Conejero. Tanmateix, altres països, entre els quals es troba Espanya, regulen específicament aquestes altres causes d'acomiadament justificat, diferents de l'acomiadament per causa econòmica, tècnica, organitzativa i de producció, i de l'acomiadament disciplinari. En l'ordenament espanyol, l'article 52 de l'Estatut dels treballadors preveu i regula, a més de l'acomiadament per causa econòmica, tècnica, organitzativa o de producció i de l'acomiadament per consignació pressupostària insuficient, l'acomiadament objectiu per ineptitud de la persona treballadora (article 52.a) de l'Estatut dels treballadors), l'acomiadament per falta d'adaptació (article 52.b) de l'Estatut dels treballadors) i l'acomiadament per faltes d'assistència al treball (article 52.d) de l'Estatut dels treballadors). A diferència de la majoria dels ordenaments europeus, l'ordenament espanyol estableix, per tant, un sistema de legitimació de l'acomiadament objectiu en què s'estableixen supòsits concrets i s'especifiquen les circumstàncies que hi han de concórrer perquè l'acomiadament sigui legal.

V

Com ha assenyalat el Tribunal de Justícia de la Unió Europea, és legítim l'interès per disminuir l'absentisme en l'empresa, però això no es pot portar a terme sense tenir en compte l'efecte que pot tenir en el col·lectiu de persones amb discapacitat. En efecte, el Tribunal de Justícia de la Unió Europea, després d'admetre que no es pot generalitzar la idea que un acomiadament per raó de malaltia constitueixi un acomiadament discriminatori (Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea d'11 de juliol de 2006, assumpte

Chacón Navas), va matisar que les persones amb diversitat funcional poden tenir un volum de baixes intermitents de baixa durada més gran que les persones assalariades restants, per la qual cosa l'acomiadament objectiu que es basi en aquestes faltes d'assistència pot comportar una discriminació indirecta per raó de discapacitat (sentències del Tribunal de Justícia de la Unió Europea d'11 d'abril de 2013, assumpte HK Danmark, i de 18 de gener de 2018, assumpte Ruiz Conejero).

Però no solament l'acomiadament per absentisme que recau en persones amb discapacitat reconeguda pot ser constitutiu de discriminació indirecta per raó de discapacitat: també en cas que l'acomiadament objectiu per absentisme recaigui en persones amb malalties de llarga durada es pot produir discriminació indirecta per raó de discapacitat. En efecte, les persones amb malalties de llarga durada mereixen la mateixa protecció contra l'acomiadament injustificat que les que tenen una diversitat funcional reconeguda (Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea d'1 de desembre de 2016, assumpte Daouidi). Conseqüentment, atès que les persones amb malalties de llarga durada poden ser susceptibles d'un volum més gran de baixes intermitents de curta durada com a conseqüència de la patologia de base, l'acomiadament objectiu per inassistència, també en aquest cas, pot ser constitutiu de discriminació indirecta per raó de discapacitat.

En definitiva, la legitimació de qualsevol acomiadament que pugui recaure amb més freqüència en persones amb discapacitat o amb malalties de llarga durada requereix garanties més intenses que les que actualment configura l'article 52.d) actual de l'Estatut dels treballadors perquè, tal com adverteix el Tribunal de Justícia de la Unió Europea, hi entra en joc el dret a la no-discriminació per raó de la discapacitat que estableix la Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27 de novembre de 2000.

VI

Hi ha una raó addicional d'una gran transcendència que també s'ha de tenir en compte: l'acomiadament objectiu per faltes d'assistència que estableix l'article 52.d) de l'Estatut dels treballadors és susceptible d'afectar particularment les dones, atesa la participació més gran de les dones en les activitats de cura, fonamentalment per les dificultats de conciliació derivades de factors múltiples. La Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea de 20 de juny de 2013 (assumpte Riezniece) va establir que el tracte peyoratiu dispensat a les persones que exerceixin drets de conciliació pot ser constitutiu de discriminació indirecta per raó de sexe si es constata més afectació femenina. Les dades històriques i actuals de l'Institut Nacional d'Estadística indiquen que, encara que la participació dels homes en la cura de dependents ha augmentat, les dones segueixen sent les que majoritàriament assumeixen les tasques de cura de dependents. Per tant, un acomiadament objectiu com el que estableix l'article 52.d) de l'Estatut dels treballadors pot ser constitutiu de discriminació indirecta per raó de gènere.

En un context com l'actual, en què falten encara mecanismes que garanteixin el dret de les persones a les absències per força major familiar i en què, malgrat els avenços fets en els últims mesos (Reial decret llei 6/2019, d'1 de març), hi ha obstacles per a la conciliació efectiva de responsabilitats en termes de corresponsabilitat, la figura que estableix l'article 52.d) de l'Estatut dels treballadors no solament pot servir per legitimar que s'expulsi del mercat de treball les persones cuidadores, sinó que també està llançant el missatge erroni que la qüestió de la conciliació recau tan sols en la persona i no en l'empresa i en la societat. Per això, la seva supressió immediata és un pressupòsit imprescindible per a la configuració d'un nou context en què la conciliació i la corresponsabilitat constitueixin un referent imprescindible.

En definitiva, el mecanisme que estableix l'article 52.d) de l'Estatut dels treballadors, entès com a procediment d'aplicació automàtica que no permet el judici d'adequació i proporcionalitat requerit per la jurisprudència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea, és un instrument susceptible de provocar discriminació indirecta per raó de discapacitat i també de gènere.

Cal advertir que l'absència injustificada del treball té en el nostre ordenament canals específics de sanció, entre els quals hi ha l'acomiadament disciplinari. És injustificada,

doncs, l'existència d'una fórmula extintiva que legitima l'acomiadament tant per absències justificades com injustificades, quan això pot comportar, tal com ha reconegut el TJUE, una afectació més gran per a les persones amb discapacitat. Per això, és procedent la derogació immediata de l'article 52.d) de l'Estatut dels treballadors als efectes de garantir el dret a la no-discriminació de les persones, així com per evitar el risc d'exclusió social de col·lectius de vulnerabilitat especial.

VII

Aquesta Llei procedeix del Reial decret llei 4/2020, de 18 de febrer, pel qual es deroga l'acomiadament objectiu per faltes d'assistència a la feina que estableix l'article 52.d) del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre. Aquest Reial decret llei va respectar els límits materials que estableix l'article 86.1 de la Constitució. D'una banda, es tractava d'una reforma puntual que incidia únicament en un precepte de l'Estatut dels treballadors, per la qual cosa no portava a terme una regulació del règim general dels drets que reconeix el títol I CE. D'altra banda, l'acomiadament objectiu per faltes d'assistència al treball no contraria el contingut o els elements essencials de cap d'aquests drets (STC 111/1983, de 2 de desembre, FJ 8; 182/1997, de 28 d'octubre, FJ 7; 137/2003, de 3 de juliol, FJ 6; 108/2004, de 30 de juny, FJ 7; 189/2005, de 7 de juliol, FJ 7).

Més concretament, el Reial decret llei 4/2020, de 18 de febrer, no va comportar una «afectació» en el sentit constitucional del terme, ni del dret al treball de l'article 35 CE, ni de la llibertat d'empresa que reconeix l'article 38 CE. No es va franquejar el límit material que imposa al decret llei l'article 86.1 CE respecte d'aquests drets perquè no es regulava el règim general d'aquests drets, ni l'acomiadament objectiu per faltes d'assistència al treball es configura com un dels seus elements essencials.

Respecte del supòsit habilitador de necessitat extraordinària i urgent que estableix l'article 86.1 CE, el contingut del Reial decret llei 4/2020, de 18 de febrer, es va fonamentar en motius objectius i d'oportunitat política que en requerien l'aprovació immediata. En primer lloc, el Reial decret llei esmentat garantia el compliment de la normativa de la Unió Europea i, en concret, de la Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27 de novembre de 2000, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en el treball i l'ocupació, i així complia el principi de primacia del dret europeu. A més, assegurava la translació adequada i immediata a l'ordenament jurídic espanyol del que establí el Tribunal de Justícia de la Unió Europea en la Sentència de 18 de gener de 2018, que va admetre només amb caràcter excepcional, limitat i condicionat l'aplicació de l'article 52.d) de l'Estatut dels treballadors i la va supeditar a una anàlisi específica d'adequació i proporcionalitat.

En segon lloc, la derogació d'aquest precepte pel Reial decret llei 4/2020, de 18 de febrer, responia a la necessitat imperativa d'evitar que es produïssin més resolucions judicials en l'àmbit intern que fossin contradictòries entre si. Es donava la circumstància que alguns òrgans judicials interpretaven l'article 52.d) de l'Estatut dels treballadors de conformitat amb la normativa i la jurisprudència europees, mentre que d'altres es limitaven a aplicar el percentatge que preveu el precepte esmentat sense subjectar-lo a un judici d'adequació i proporcionalitat. Així, en nom de la defensa del principi de seguretat jurídica reconegut constitucionalment, el Reial decret llei 4/2020, de 18 de febrer, va clarificar els termes de la qüestió per evitar que, en un futur, es dictessin resolucions judicials internes contràries a l'esperit i la finalitat de la norma europea i de la interpretació que fa el TJUE de l'article 2.2.b), incís i), de la Directiva.

En tercer lloc, el Reial decret llei 4/2020, de 18 de febrer, tenia l'objectiu clar d'evitar que es produïssin, com a conseqüència de l'aplicació del precepte que es derogava, discriminacions directes o indirectes per a col·lectius especialment vulnerables que es troben en alt risc d'exclusió professional i social (per exemple, per raó de discapacitat o gènere).

En definitiva, la necessitat extraordinària i urgent d'aprovar el Reial decret llei 4/2020, de 18 de febrer, s'inscrivía en el judici polític o d'oportunitat que correspon al Govern (STC 61/2018, de 7 de juny, FJ 4; 142/2014, d'11 de setembre, FJ 3), i aquesta decisió,

sens dubte, implicava una ordenació de prioritats polítiques d'actuació (STC de 30 de gener de 2019, Recurs d'inconstitucionalitat número 2208-2019), centrades en el compliment dels compromisos europeus, la seguretat jurídica i la protecció dels col·lectius especialment vulnerables de la nostra societat.

Els motius d'oportunitat que s'acaben d'exposar demostren que, en cap cas, el Reial decret llei 4/2020, de 18 de febrer, va constituir un supòsit d'ús abusiu o arbitrari d'aquest instrument constitucional (STC 61/2018, de 7 de juny, FJ 4; 100/2012, de 8 de maig, FJ 8; 237/2012, de 13 de desembre, FJ 4, i 39/2013, de 14 de febrer, FJ 5). Al contrari, totes les raons exposades justifiquen àmpliament i raonadament l'adopció del Reial decret llei esmentat (STC 29/1982, de 31 de maig, FJ 3; 111/1983, de 2 de desembre, FJ 5, i 182/1997, de 20 d'octubre, FJ 3).

La immediatesa de l'entrada en vigor del Reial decret llei 4/2020, de 18 de febrer, també era oportuna, atès que una altra alternativa hauria requerit un termini molt superior en el temps. Aquesta acció normativa urgent va assegurar la derogació legal en un termini més breu que el requerit per a la tramitació parlamentària de les lleis, ja sigui pel procediment ordinari o pel d'urgència (STC 68/2007, FJ 10, i 137/2011, FJ 7).

La circumstància que la situació a què es volia fer front s'anés produint des de la reforma laboral empresa l'any 2012 no impedia que el Govern utilitzés, en aquell moment, la legislació d'urgència. La valoració de la necessitat extraordinària i urgent d'aquesta mesura és independent del fet que tingui l'origen en la inactivitat prèvia del Govern (que, d'altra banda, va estar en funcions des de març de 2019 fins al gener de 2020). La dada rellevant no és tant la causa de les circumstàncies que van justificar la legislació d'urgència com el fet que aquestes circumstàncies hi concorrien efectivament (STC 11/2002, de 17 de gener, FJ 6). A més a més, la Sentència del TJUE de 2018 va afegir una nova raó a la necessitat d'aprovar el Reial decret llei 4/2020, de 18 de febrer: als motius de garantir el principi de seguretat jurídica en l'àmbit intern i de protegir els col·lectius discriminats per raó de discapacitat o gènere es va afegir l'exigència recent de complir la interpretació feta pel TJUE en ocasió d'enjudiciament del precepte que es derogava.

Hi havia la connexió necessària entre la situació d'urgència exposada i la mesura concreta adoptada per subvenir-hi. Era clara la necessitat de derogar l'article 52.d) de l'Estatut dels treballadors per erradicar la situació susceptible de generar discriminacions, inseguretat jurídica i incompliment de les obligacions derivades de la nostra pertinença a la Unió Europea (STC 29/1982, de 31 de maig, FJ 3; 182/1997, de 20 d'octubre, FJ 3; 137/2003, de 3 de juliol, FJ 4).

Finalment, la satisfacció de l'objectiu perseguit per aquesta reforma requeria, sens dubte, l'aprovació d'una disposició amb rang de llei, ja que es tractava d'una previsió que recollia el Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

VIII

Aquesta Llei es dicta d'acord amb el que estableix l'article 149.1.7a de la Constitució, que atribueix a l'Estat la competència exclusiva en matèria de legislació laboral sense perjudici de la seva execució pels òrgans de les comunitats autònomes.

Article únic. Modificació del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.

Queda derogat l'apartat d) de l'article 52 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.

Disposició derogatòria única.

Queda derogat el Reial decret llei 4/2020, de 18 de febrer, pel qual es deroga l'acomiadament objectiu per faltes d'assistència a la feina que estableix l'article 52.d) del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.

Disposició final primera. *Títol competencial.*

Aquesta Llei es dicta a l'empara del que disposa l'article 149.1.7a de la Constitució, que atribueix a l'Estat la competència exclusiva en matèria de legislació laboral sense perjudici de la seva execució pels òrgans de les comunitats autònomes.

Disposició final segona. *Entrada en vigor.*

Aquesta Llei entra en vigor l'endemà de la publicació en el «Butlletí Oficial de l'Estat».

Per tant,
Mano a tots els espanyols, particulars i autoritats, que compleixin aquesta Llei i que la facin complir.

Madrid, 15 de juliol de 2020.

FELIPE R.

El president del Govern,
PEDRO SÁNCHEZ PÉREZ-CASTEJÓN