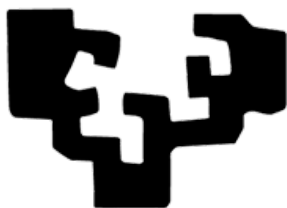


eman ta zabal zazu



Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea

GRADU AMAIERAKO LANA

**9/2020 EDL-ko 2. artikulua errespetatu gabe
egindako kaleratzeak, bidegabeak ala deusezak
dira?**

ZUZENBIDEKO GRADUA

2020/2021 ikasturtea

Egilea

Udane GALARDI IÑARRA

Zuzendaria

Aitor BENGOTXEA ALKORTA

AURKIBIDEA

1.	Sarrera	3
2.	Langileen kaleratzea	4
2.1.	Zer da?	4
2.2.	Kaleratze motak arrazoia kontuan hartuz	5
	A) Kaleratze diziplinarioa	5
	B) Kaleratze objektiboa	7
	C) Kaleratze kolektiboa	9
	D) Kaleratzea indar gaindiezinagatik	11
3.	Kaleratzearen ondorioz langileak duen eskubidea akzioa tarteratzeko	12
3.1.	Bidezko kaleratzea	13
	A) Zer da?	13
	B) Ondorioak	14
3.2.	Kaleratze bidegabea	15
	A) Zer da?	15
	B) Ondorioak	16
	I) Langilea berronartzea	17
	II) Langileari kalteordaina ordaintzea	17
3.3.	Kaleratze deuseza	19
	A) Zer da?	19
	B) Ondorioak	22
	C) Langilea berronartzeko salbuespenak	24
4.	COVID-19aren ondoriozko kaleratzeak debekatzeko araua	24
4.1.	Arauketa	25
4.2.	Eragina	28
4.3.	Jurisprudentiaren azterketa	31
	A) Kaleratzea bidegabea	32
	B) Kaleratzea deuseza	37
5.	Ondorioak	43
6.	Bibliografia	46
7.	Legedia	49
8.	Jurisprudentzia	50

1. SARRERA

Azken urte honetan garrantzia edo oihartzun gehien izan duen gaia COVID-19a izan da mundu guztian zehar. Honek gure gizartean izan duen eragina ikusita, arazo asko sortu dira arlo guztietan. Arazo horiei aurre egiteko, gure kasuan, Espainiako Gobernuak zenbait arau eta neurri berri hartzeko beharra izan du.

Pandemiak lan munduan eta lan-harremanetan izan duen eraginari aurre egiteko ere, beharrezkoa izan da ezinbesteko zenbait neurri hartzea. Honi jarraiki, eta egoera honek langileengan sor zitzakeen ondorio kaltegarriak mahai gainean jarriz, lana babesteko aparteko zenbait neurri hartzeko beharra ikusi zuen Gobernu espainiarrak. Horietatik garrantzitsuenetarikoa, eta ikerketa lan honetan sakonki aztertuko dena, 9/2020 Errege Dekretu Legegileko 2. artikuluan araututako “kaleratzeko debekuaren” neurria da. Gaur egun, 3/2021 Legeko 2. artikuluan arautzen dena.

Hau adierazita, ikerketa honen helbururik nagusia arau hori errespetatu gabe egindako kaleratzeek zein kalifikazio behar duten azaltzea izango da. Hau da, arau horren arabera, COVID-19a ezingo da langileak kaleratzeko arrazoitzat hartu, baina arauak berak ez du zehazten kaleratze horien kalifikazioa zein izan beharko litzatekeen. Hortaz, eta jurisprudentzia eta doktrina banatuta dauden heinean, kaleratze horiek bidegabeak edo deusezak diren argitzea izango da nire helburua.

Xede hori lortzeko asmoz, iturri juridikoen erabilera beharrezkoa izango da. Horregatik, eta alarma egoera indarrean egon den bitartean Espainiako Gobernuak Errege Dekretu asko eman dituzenez, horiek kontuan hartzea beharrezkoa ikusi dut. Izan ere, 9/2020 Errege Dekretu Legegileko 2. artikulua 2020ko martxoaren 28an sartu zen indarrean, baina ondoren emandako gainerako arauak, “kaleratzeko debekuaren” indarreangotasuna luzatu dute.

Araudiaz gain, eta jurisprudentzian pil-pilean dagoen gaia dela ikusirik, Espainiako Gizarte arloko epaitegiek eta Justizia Auzitegi Nagusiek emandako epaien azterketa egitea beharrezkoa ikusi dut galdera nagusiarri erantzute aldera. Auzitegi bakoitzak bere irizpidea dauka eta Auzitegi Gorenak honen inguruko epairik oraindik eman ez duenez, ez dago doktrina bateraturik. Beraz, kaleratze hauek bidegabeak ala deusezak diren erantzutea nahiko galdera zaila dela esan nahiko nuke.

Jurisprudenzia aztertzeaz gain, eta bertan aipatutakoa hobeto ulertze aldera, zuzenbidean adituak direnen ideiak arakatzea ere beharrezkotzat hartu dut. Doktrinan ere, ideia desberdinak aurki genitzazke eta beraz, hemen ere ez guke erantzun argirik ateratzeko aukerarik edukiko.

Hala ere, eta esan bezala, nire helburu nagusia kaleratze hauen kalifikazioa zein izan beharko lukeen azaltzea denez, beharrezkoa ikusi dut lana behetik egiten hastea. Hau da, lehenik eta behin, espainiar lan ordenamenduaren arabera kaleratzea zer den eta arrazoa kontuan izanik zein kaleratze mota dauden aztertze hasiko naiz.

Ondoren, langile bakoitzak bere lan-kontratutik eratorritako ekintzak gauzatzeko eskubidearen inguruan aztertuko dut. Izan ere, langile bakoitzaren eskubidea izango da bere lan-harremanarekin zerikusia duten gaien inguruko akzioak tarteratzea. Behin akzio hau egikarituta, epailearen esku egongo da enpresaburuaren aldebakarreko erabaki horiek kalifikatzea. Horregatik, kaleratze bidezkoak, bidegabeak eta deusezak zer diren eta bakoitzaren ondorioak zein diren aztertzea ere beharrezkotzat hartu dut.

Behin hau guztia aztertu ondoren eta oinarrian dagoen arau nagusia alarma egoeran sortua izan denez, pandemian emandako arauak eta horien eragina norainokoa den aztertzea beharrezkoa izango litzateke. Honen ostean, eta lan honen mamira joanez, jurisprudenzia eta doktrinaren azterketa egin beharko litzateke galdera nagusiarri erantzun bat bilatzeko asmoz.

Amaitzeko, eta ikerketa lan honen helburua lortzeko asmoz, ateratako ondorioak zeintzuk izan diren eta honen inguruko nire iritzi pertsonala osatzen saiatu naiz.

2. LANGILEEN KALERATZEA

2.1. ZER DA?

Langileen kaleratzea lan-kontratua azkentzeko modu bat da Langileen Estatutuko 49.1.k) artikulua kontutan hartuz. Honek ondorio garrantzitsuak ekartzen ditu langilearen eta enpresaburuaren arteko harremanean. Izan ere, lan-kontratua azkentzeak lan-harremanaren haustura dakar eta honekin batera, bere eraginak ere bertan behera gelditzen dira. Hau da, langileak ez dizkio zerbitzu gehiago emango enpresaburuari eta enpresaburuak ez dio soldata gehiagorik ordainduko.

Bestalde, aipatzekoa da Langileen Estatutuko 49. artikuluan lan-kontratua azkentzeko supostuak arautzen direla. Zerrenda hori *“numerus clausus”* da eta beraz, bertan aipatutako arrazoiak ezingo dira aldatu eta ezta beste zenbait arrazoi berri gehitu ere negoziazio kolektiboa edo autonomia indibiduala baliatuz¹.

Esan bezala, lan-kontratuak azkentzeko supostuak arautuak daude, eta horien arteko ezaugarri komunak kontutan hartuz, lau multzotan banatu daitezke: enpresaburuaren aldebakarreko borondatean oinarria dutenak; langilearen aldebakarreko borondatean oinarria dutenak; enpresaburuaren eta langilearen adostasuna behar dutenak; eta alderdien borondatetik kanpo daudenak eta zuzenean aplikatzen direnak. Kaleratzea, lehenengo multzo horretan kokatuko litzateke.

Auzitegi Goreneko 17266/1990 Epaiaren² arabera, kaleratzeak enpresaburuaren aldebakarreko borondatearen ondorioz emandako kaleratze guztiak barnebiltzen ditu. Hala ere, Nazioarteko Lan erakundearen 158. hitzarmena³ kontutan izanik, beharrezkoa izango da enpresaburuak hartutako erabaki horrek zergati arrazoitu bat izatea. Kausa horrek langilearen gaitasunarekin edo jokaerarekin, edo enpresaren, establezimenduaren edo zerbitzuaren funtzionamenduarekin izan beharko du lotura.

2.2. KALERATZE MOTAK ARRAZOIA KONTUTAN HARTUZ

A) Kaleratze diziplinarioa

Kaleratze mota hau Langileen Estatutuko⁴ 54 eta 55 artikuluetan arautzen da. Aipatutako lehenengo artikulua arabera, *“enpresaburuaren erabakiz azkendu daiteke lan-kontratua, langilearen ez-betetze larri eta errudunean oinarritutako kaleratzearen bidez”*. Hortaz, aurretik aipatutako lehen multzoan sartuko litzateke, enpresaburuaren aldebakarreko borondatean duelako oinarria erabakiak.

¹ GOERLICH POSET, J.M. (2020). *Derecho del trabajo*. (8. ed.) Tirant lo Blanch. 477 orr.

² Auzitegi Goreneko 17266/1990 Epai (4.sala, Gizarte arlokoa), 1990eko otsailaren 26koa. (STS 17266/1990): *“la noción del despido no se identifica con la de despido disciplinario -mera especie de un género común-, sino que comprende toda extinción del contrato de trabajo por voluntad del empleador”*.

³ C158 - *Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158)*, Ginebran, 1992ko ekainaren 22an. (BOE num. 15, 1985-06-29, pp. 20352-20354). 4. art.: *“no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio”*.

⁴ 2/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 23koa, Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena. (BOE num. 255, 2015-10-24).

Hasteko, aipatzekoa da Langileen Estatutuko 5. artikuluan langileen oinarrizko betebeharrak zein diren aipatzen dela. Bertako a) puntuaren arabera, langile bakoitzak bere lanpostuari dagozkion eginkizun zehatzak bete beharko ditu, fede ona eta arreta kontutan hartuz. Gainera, c) eta e) puntuetan, enpresabururaren zuzendaritza boterea errespetatzeko eta enpresako produktibitatean laguntzeko betebeharra dutela arautzen da. Beraz, esan daiteke kaleratze diziplinarioak artikuluko honekin lotura zuzena duela.

Bestalde, kaleratze honen oinarrian langilearen errua eta lan-kontratuaren ez-betetzea egongo litzateke. Hala ere, beharrezkoa izango da ez-betetze hori objektiboki larria eta subjektiboki langilearen erruz egina izatea⁵. Larriak ez-betetzearen garrantzia nabarmena izatea suposatzen du eta langilearen erruz izateak, ez-betetze hori langileari egozgarri izatea. Hau da, langileak doloz edo zabarkeria barkaezinez jardun du eta ondorioz, borondatez eta jakinaren gainean, lan-kontratuan dituen betebeharrak urratzeko zenbait egintza aurrera eramaten ditu.

Honekin jarraituz, 54.2 artikulua kontratuaren ez-betetzea ze suposutan ematen den arautzen du, nahiz eta zerrenda ez den itxia:

- i. Lanera ez joatea edo berandu iristea behin eta berriro eta justifikaziorik gabe.
- ii. Lanean diziplinarik gabe jardutea edo enpresaren aginduak ez betetzea.
- iii. Irainak eta biolentziaren erabilera enpresaburuaren, gainerako langileen edo horien senitartekoen aurka.
- iv. Kontratuko fede ona urratzea edo eta konfidantza abusuz jardutea.
- v. Lan-errendimendua nahita edo jarraian jaistea.
- vi. Alkoholaren edo drogen eraginpean lanera joatea.
- vii. Enpresaburuaren edo gainerako lankideei jazarpena egitea arrazarengatik, etniarengatik, erlijioarengatik edo sinesmenengatik, desgaitasunarengatik, adinarengatik, sexu joerarengatik, edo eta sexu jazarpena egiteagatik.

Hala ere, nahiz eta legeak kontratuaren ez-betetzeak zerrendatu, langile bakoitzaren egoera kasuz-kasu aztertzea beharrezkoa izango da. Izan ere, jurisprudentzia⁶ kontuan izanik, gradualtasun irizpidea errespetatu behar da: langilearen portaeraren

⁵ GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. (2019). *Manual de derecho del trabajo*. (9.ed.) Tirant lo Blanch. 690 orr.

⁶ Auzitegi Goreneko 1821/1990 Epaia (4.sala, Gizarte arlokoa), 1990eko otsailaren 28koa. (STS 1821/1990): "el enjuiciamiento del despido debe abordarse en todo caso con criterio gradualista, tendente a establecer una adecuada proporción y correspondencia entre conductas y sanciones, y con criterio individualizador, atendiendo a las peculiaridades de cada caso concreto".

eta ezarriko zaion zigorraren artean proportzioa eta elkarrekikotasuna egon beharko da.

Prozedurari dagokionez, Langileen Estatutuko 55.1 artikuluan arautzen da. Lehenik eta behin, enpresaburuak kaleratze-gutuna luzatu beharko dio langileari. Bertan, kaleratzearen egitateak edo arrazoiak eta erabakiaren efektuen hasiera data zein izango den adieraziko da. Garrantzitsua da aipatzea egitate horiek ahalik eta argien azaldu behar direla langileak bere burua defendatzeko aukera eduki ahal izateko.

B) Kaleratze objektiboa

Kaleratze mota hau Langileen Estatutuko 52 eta 53 artikuluetan dago arautua eta 49.1.l) artikuluan azaltzen da lan-kontratua azkentzeko bide bezala. Kaleratze mota hau ere enpresabururaren aldebakarreko erabakiaren ondorioz ematen da eta beraz, aurrez aipatutako lehenengo multzoan sartzen da.

Aipatutako 52. artikuluan, kontratua azkentzeko arrazoi objektiboak zeintzuk diren zerrendatzen dira eta Altés Tárrega, Blasco Pellicer eta Nores Torres adituek diotenaren arabera, arrazoi horiek bi multzo nagusitan bana daitezke: langilearekin zerikusia dutenak, nahiz eta bere jokaibidearekin loturarik ez izan; eta enpresaren egoerarekin zerikusia dutenak⁷.

Lehenengo multzoan kokatzen diren arrazoiak honakoak dira:

- i. Langileak ez duenean bere lana ongi burutzen gai ez delako. Hau da, enpresan sartu ondorengo gaitasun eza duenean. Auzitegi Goreneko jurisprudentziaren⁸ arabera, langileak gaitasun eza duela joko da trakestasun edo gabeziak dituztenean bere ahalmen profesionala aurrera eramateko, bere ezagutzarako preskakuntzarik edo eguneratzerik ez duenean, edo lanerako azkartasunean, pertzepzioan, trebetasunean edo kontzentratzeko gaitasunean galera duenean.

⁷ ALTÉS TÁRREGA, J.A.; BLASCO PELLICER, A. eta NORES TORRES, L.E. (2010). *El despido objetivo*. Tirant lo Blanch.

⁸ Auzitegi Goreneko 3500/1990 Epaia (4.sala, Gizarte arlokoa), 1990eko maiatzaren 2koa. (STS 3500/1990): *“el concepto de ineptitud se refiere, de acuerdo con la doctrina científica y la jurisprudencia, y siguiendo también el uso del lenguaje ordinario, a una inhabilidad o carencia de facultades profesionales que tiene su origen en la persona del trabajador, bien por falta de preparación o de actualización de sus conocimientos, bien por deterioro o pérdida de sus recursos de trabajo-rapidez, percepción, destreza, capacidad de concentración, etc.”.*

- ii. Langilea bere lanpostuko aldaketa teknikoetara egokitzen ez denean. Kasu honetan, lana egiteko modua aldatzen da eta langilea ez da gai exigentzia berri horiei aurre egiteko. Doktrinaren arabera, langilea kaleratzeko bidezko kausa izateko beharrezkoa da: aldaketak langilearen ohiko lanpostuan ematea; aldaketa horiek bidezkoak izatea; aldaketetara egokitzeko ikastaro bat erraztea enpresaburuak langileari; ikastaroari eskainitako ordu kopuruak laneko ordu kopurutzat hartzea dagokion soldata jasoz; eta lan-kontratuaren azkentzea ikastaroa bukatu eta ondorengo bi hilabeteen ondoren ematea gutxienez.

Bigarren multzoan kokatzen diren arrazoiak, esan bezala, enpresaren egoerari lotuta daude:

- i. Langileen Estatutuko 51.1 artikuluan araututako kaleratze kolektiboarekin du zerikusia. Izan ere, arrazoi hau aplikatuko da bertan aipatutako arrazoiren bat ematen bada eta eragiten dion langile kopurua ere bertan aipatutako kopurua baino txikiagoa baldin bada. Hortaz, kaleratze honek arrazoi ekonomikoetan, teknikoetan, antolakuntzazkoetan edo ekoizpenezkoetan du oinarria.
- ii. Irabazi asmorik gabeko erakundeek zuzenean hitzartutako iraupen mugagabeko kontratuen kasuan, baldin eta kontratu horiek diru laguntza publikoen menpe daudenean eta diru iturri hori itxi edo desagertzen denean. Hau da, lan-kontratu horiek diru-laguntza publikoen esku daudenez, laguntza horiek jasotzen ez diren momentutik aurrera lanpostu horiek mantentzea zaila da eta beraz, langile horien kaleratzea justifikatuko litzateke.

Prozedurari dagokionez, Langileen Estatutuko 53.1 artikuluan arautzen da. Horren arabera, kasu honetan ere enpresaburuak langileari idatziz jakinarazi beharko dio kaleratzea eta bertan, oinarrian dauden arrazoiak zeintzuk diren azaldu beharko dizkio. Bestalde, beharrezkoa izango da jakinarazpen horren aurreabisua ematea langileari kaleratzea eman baino hamabost egun lehenago. Gainera, idazki horrekin batera, langileak zerbitzuan egindako urte bakoitzagatik, hogeit hamar eguneko kalte-ordaina jasoko du.

Hala ere, gerta daiteke langilearen kaleratzea arrazoi ekonomikoetan oinarritzea eta enpresariak nahikoa diru ez izatea langileari kalte-ordain hori ordaindu ahal izateko. Kasu horretan, enpresaburuak kaleratze idatzian hori jakinarazi eta ordaindu gabe utzi

dezake, baina kontratua azkentzeko erabakia benetan ematen denean, langileak dagokion kalte-ordainda eskatzeko eskubidea izango du.

C) Kaleratze kolektiboa

Kaleratze mota hau Langileen Estatutuko 51. artikuluan arautzeaz gain, 1483/2012 Errege Dekretuan⁹ ere arautzen da. Gainera, LE-ko 49.1.h) artikuluan lan-kontratua azkentzeko bide bezala arautzen da.

Enpresaburuak kaleratze mota hau erabili ahal izateko, bi betekizun nagusi eskatzen dira: batetik, kaleratzeak arrazoi ekonomikoetan, teknikoetan, antolakuntzazkoetan edo ekoizpenezkoetan oinarritzea; eta bestetik, kaleratzeak gutxienez langile kopuru jakin bati eragitea denbora tarte zehatz batean¹⁰.

Arrazoiari dagokienez, araudian bertan jasotzen da noiz ematen den horietako bakoitza. Arrazoi ekonomikoak daudela joko da enpresaren egoera ekonomikoa ona ez denean, hau da, enpresaren emaitzak negatiboak direnean. Teknikoak daudela joko da enpresaren ekoizpen baliabideetan arazoak edo aldaketak daudenean. Antolakuntzazkoak daudela joko da enpresa osatzen duten pertsonen edo langileen artean aldaketak daudenean, esaterako, lan-sisteman, metodoan edo produkzioa antolatzeko moduan. Eta azkenik, ekoizpenezkoak daudela joko da enpresako produktuen edo zerbitzuen eskaria murrizten denean eta ondorioz, gutxiago saltzen denean.

Hortaz, ikus daiteke kaleratzeen oinarrian enpresari atxikitako arrazoi objektiboak daudela eta ondorioz, ezin zaiola langileari egotzi lan-kontratuaren ez-betetzea.

Kaleratzeak eragin beharreko langile kopuruari dagokionez, araudiak gutxieneko batzuk ezartzen ditu enpresako langile kopurua kontutan izanik:

- i. Hamar langile, ehun pertsona baino gutxiagoko enpresatan.
- ii. Enpresako langileen %10a, ehun eta hirurehun langile arteko enpresatan.
- iii. Hogeita hamar langile, hirurehun langiletik gorako enpresatan.

⁹ Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada. (BOE num. 261, 2012-10-30).

¹⁰ BENAVIDES VICO, A. (2020). *Guía práctica del despido colectivo y del ERTE*. Tirant lo Blanch. 14. orr.

- iv. Enpresako langile guztiak, bost langile baino gehiago baldin badira eta enpresak bere jarduera erabat uzten badu.

Langile kopuru hauen sailkapena oso garrantzitsua da. Izan ere, nahiz eta egoera edo arrazoi berdinak izan langileen kaleratzea emateko, kopuru horietatik gorako langileen kaleratzeak ematen badira, kaleratze kolektiboaren barruan egongo ginateke; baina kopuru horietatik behera, kaleratze objektiboaren barruan sartuko lirateke. Beraz, ikus daitekeenez, nahiz eta kaleratzeak arrazoi ekonomikoetan, teknikoetan, antolakuntzazkoetan edo ekoizpenezkotan oinarritu, kaleratutako langile kopuruak izango du garrantzia kaleratze objektiboaren edo kolektiboaren aurrean egoteko.

Hala ere, kontutan izan behar da lehenengo hiru kasutakoren bat ematen bada, kaleratze horiek denbora tarte zehatz batean eman behar direla. Hau da, beharrezkoa izango da kaleratze horiek 90 eguneko denbora tartean gertatzea. Hortaz, kaleratzea ematen den egunetik hasi eta aurreko 90 egunetan eman beharko da ezarritako langile kopuru horien kaleratzea.

Prozedurari dagokionez, lehenik eta behin, aipatzekoa da beharrezkoa dela kontsulta denboraldi bat egotea. Horretarako, enpresak idatzi baten bidez, langileei edo hauen ordezkariari kaleratze kolektiboa aurrera eramateko asmoa duela jakinarazi beharko die. Behin hau jakinarazita, zazpi eguneko epean, negoziazio-batzordea eratu beharko da.

Negoziatio-batzordea eratu ondoren, LE-ko 51.2 artikuluari jarraiki, enpresaburuak langileen ordezkari legalei eta lan-agintaritzari idatziz jakinarazi beharko dio kontsulta denboraldiaren hasiera. Bertan, 1483/2012 Errege Dekretuko 3.1 artikulua araberak, zenbait informazio jaso beharko da, esaterako: kaleratze kolektiboaren oinarrian dauden arrazoiak; kaleratutako langileen kopurua eta horien sailkapena; kaleratzeak egiteko aurreikusitako epea; eta zein langile kaleratuko diren jakiteko irizpidea.

Kontsulta denboraldiak hogeita hamar eguneko iraupena izango du gehienez, eta berrogeita hamar langile baino gutxiagoko enpresatan, hamabost eguneko. Bertan, adostasun edo irtenbide bat bilatzen saiatu beharko dira kaleratze kolektiboa sahiesteko edo bere eraginak murrizteko asmoz. Hortaz, beharrezkoa izango da alderdi guztiak fede onez jokatzea¹¹.

¹¹ GÓMEZ DE LA FLOR GARCÍA, M.E. eta VELASCO PAÑOS, M. (2016). *Protocolos de despido y medidas de flexibilidad*. Tirant lo Blanch. 59. orr.

Kontsulta denboraldi hori amaituko da ezarritako gehienezko denbora igarotakoan; alderdiak adostasun batera iritsitakoan; edo alderdi guztiak ados daudenean adostasun batera iristea ezinezkoa dela.

Kontsulta-denboraldiaren amaierara iristean adostasun batera iritsiz gero, bertan erabakitakoa bete beharko da eta enpresaburuak lan-agintaritzari jakinaraziko dio adostutakoa (LE 51.2 eta 1483/2012 ED-ko 12.1 art.).

Aldiz, adostasunik lortzen ez badute, enpresak bere asmoarekin jarraitzeko aukera izango du eta kaleratzeak gauzatu. Hala ere, beharrezkoa izango da langileen ordezkariari eta lan-agintaritzari hartutako erabaki horren berri ematea azken bilera eduki eta hamabost eguneko epean (LE 51.2 eta 1483/2012 ED-ko 12.1 art.). Enpresaren erabakia kaleratzeekin jarraitzea bada, langileen ordezkariari jakinarazi ondoren, kaleratuak izango diren langileei, banan bana, kaleratuak izango direla jakinaraziko die (LE 51.4 eta 1483/2012 ED-ko 14.1 art.). Amaitzeko, aipatu beharra dago, langile bakoitzarekin aurrez aipatutako kaleratze objektiboaren prozedura jarraitu beharko dela.

D) Kaleratzea indar gairatzenatik

Langileen Estatutuko 51.7 artikuluan eta 1483/2012 Errege Dekretuko 31. artikuluan, indar gairatzena arautzen da langilearen kaleratze arrazoi bezala eta LE-ko 49.1.h) artikuluan, lan-kontratua azkentzeko bide bezala.

Indar gairatzenaren kontzeptuari dagokionez, Mercader Uguina eta De la Puebla Pinillak¹² esandakoaren arabera, aurretik jakin ezina den eta izaera saihetsezina duen gertakari bat da. Hortaz, aurretik jakin ezin den gertakari ezohiko bat da edo, nahiz eta aurreikusia izan, ekidin ezin dena. Gainera, enpresatik kanpo gertatzen den egoera bat izan beharko da eta kaltea jasan duen enpresaburuaren borondatek guztiz independentea edo banandua.

Aurretik aipatutako Errege Dekretuko 32. artikuluari jarraiki, prozedura enpresaren eskari bidez hasiko da. Eskari hori dagokion lan-agintaritzari aurkeztuko zaio beharrezkoak ikusten diren frogabideekin batera eta aldi berean, langileen ordezkari

¹² MERCADER UGUINA J.R. eta DE LA PUEBLA PINILLA, A. (2013). *Los procedimientos de despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada*. Tirant lo Blanch. 226 orr.

legalei ere jakinaraziko zaio. Izan ere, azken hauek interesdun alderdi bezala jokatuko dute prozedura guztian zehar.

Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritzaren txostena eta beharrezkoak ikusten dituen gainerako jarduketa eta irizpenak jaso ondoren, lan-agintaritzak erabaki bat hartu beharko du bost eguneko epean (LE 51.7.III art. eta 1482/2012 ED-ko 33.1 art.).

Lan-agintaritzaren erabakia indar gaindiezina egon den edo ez esatera mugatzen da soilik eta hori, ebazpen administratibo bidez egingo du. Izan ere, enpresari dagokio langileen lan-kontratuak azkentzeari buruzko azken erabakia hartzea. Behin erabakia hartuta, enpresak langileen ordezkari legalei eta lan-agintaritzari jakinarazi beharko dio.

3. KALERATZEAREN ONDORIOZ LANGILEAK DUEN ESKUBIDEA AKZIOA TARTERATZEKO

Hasteko, Langileen Estatutuko 4.2.g) artikulua kontutan hartuz eta lan-harremana oinarri hartuta, langile bakoitzaren eskubidea izango da *“bakoitzaren lan-kontratutik eratorritako ekintzak gauzatzea”*. Beraz, ikus daiteke, langile bakoitzak eskubidea izango duela bere lan-harremanarekin zerikusia duten gaien edo egoeren inguruan akzioen bat tarteratzeko.

Kaleratzearen inguruan arreta jarriz eta lan-harremana azkentzeko modua dela ikusi dugunez, langile bakoitzak eskubidea izango du bere gain eman den kaleratzearen aurka demanda tarteratzeko Lan-arloko Jurisdikzioaren Legeko¹³ 103.1 artikulua eta Langileen Estatutuko 59.3 artikulua araber.

Langileak demanda hau tarteratuz gero, ez gara soilik uzi deklaratio baten aurrean egongo. Hau da, langilearen nahia ez da izango epaileak egoera juridiko baten existentzia deklaratzeko, kasu honetan, lan-harremanaren azkentzea. Baizik eta langilearen eskaria, enpresaburuaren kaleratzeko erabakiaren ondorioz sortutako egoera juridikoa efekturik gabe uztea izango litzateke. Beraz, kaleratzearen aurkaratze-uzia, langile bakoitzak tarteratuko du enpresaren aldebakarreko erabakiaren ondoren emandako lan-kontratuaren hausturaren aurka¹⁴.

¹³ Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. (BOE num 245, 2011-10-11).

¹⁴ ALEGRE NUENO, M. (2007). *La impugnación del despido*. Tirant lo Blanch.

Esan bezala, langile guztiek izango dute kaleratzearen aurka akzioa tarteratzeko eskubidea. Epeari dagokionez, 20 eguneko kaduzitatea izango du akzioak eta hau, kaleratzea eman den egunetik zenbatzen hasiko da (LJL-ko 103.1 eta 121.1 artikulua eta LE-ko 59.3 artikulua).

Orain aipatu berri dudanez, akzioa tarteratzeko epea kaduzitatezkoa da. Hau da, akzioa tarteratzeko denbora jakin bat dago eta denbora hori igaroz gero demandarik tarteratu gabe, akzio hori ezartzeko eskubidea galdu egiten da¹⁵. Denbora tarte hori, esan bezala, 20 egunekoa denez, esan daiteke nahiko epe laburra dela eta beraz, langileak adi egon beharko duela bere eskubidea egikaritzeko asmoa edo nahia baldin badu.

Behin akzioa dagokion Gizarte arloko Epaitegiaren aurrean tarteratu ondoren, epaileak langilearen kaleratze hori bidezkoztat, bidegabetzat edo deuseztatutzat joko du aurkeztutako frogabide guztiak ikusi eta aztertu ondoren (LJL 108.1 art.).

3.1. BIDEZKO KALERATZEA

A) Zer da?

Kaleratua izan den langileak kaleratzearen aurkako akzioa tarteratzen duenean eta epailearen ustez enpresaburuak hartutako aldebakarreko erabaki hori ongi egina badago, hau da, formazko berme guztiak betez eta arrazoia frogaturik egonik, kaleratze hori bidezkoa izango da¹⁶. Hau da, enpresabururaren arrazoia, horren garrantzia edo larritasuna eta langilearen erruduntasuna frogaturik gelditzen dira¹⁷. Beraz, ulertu daiteke langile hori kaleratzeko legezko arrazoia bazegoela eta legearen baitan egina izan dela.

Kaleratze diziplinarioaren kasuan eta Lan-arloko Jurisdikzioaren Legeko 108.1.II eta Langileen Estatutuko 55.4 artikulua kontuan hartuz, kaleratzea bidezkoa izango da enpresaburuak kaleratze-gutunean adierazitako lan-harremanaren ez-betetzea egon dela egiaztatu bada.

¹⁵ VALENTE, L.A. (2007). *La caducidad de los derechos y acciones en el Derecho Civil*. Librería Editora Platense.

¹⁶ BAYLOS, A. eta PÉREZ REY, J. (2009). *El despido o la violencia del poder privado*. Editorial Trotta.

¹⁷ GOERLICH POSET, J.M. (2020). *Derecho del trabajo*. (8. ed.) Tirant lo Blanch. 491 orr.

Kaleratze objektiboaren kasuan aldiz, LJL-ko 122.1 eta LEko 53.4.IV artikuluen baitan, bidezkotzat joko da galdagarriak diren betekizun formalak betetzeaz gain, enpresaburuak langileari luzatutako idatzian azaltzen den legezko kausa eman dela frogatzen bada.

B) Ondorioak

Aipatu bezala, langilearen kaleratzea bidezkoa izan bada epailearen ustez, erabaki horren oinarrian legezko arrazoiak egongo lirateke.

Lan-arloko Jurisdikzioaren Legeko 109. eta LE-ko 55.7 artikuluen kontutan hartuz, kaleratze diziplinarioaren kasuan, lan-kontratuaren iraungipena emango da eta gainera, langileak ez du kalte-ordainik eta tramitazioko soldatarik jasotzeko eskubiderik izango.

Kaleratze objektiboaren kasuan, LJL-ko 123.1 artikuluen arabera, hemen ere lan-kontratuaren iraungipena emango da. Hala ere, zenbait kasutan, langileak jasotako kalte-ordainaren eta legez dagokionaren arteko diferentzia ordaindu beharko dio enpresaburuak. Gainera, aurreabisuko denboran dagokion soldata ere ordaindu beharko dio langileari, aldi hori bete ez den kasuetan. Bestalde, LE-ko 53.5.a) artikuluen baitan, langilea langabezia egoeran egongo da berari egozgarri ez zaizkion arrazoietan oinarrituz.

Hortaz, kaleratzea bidegabekoa izateak sortzen dituen ondorioak ikusita eta Pérez Amorósek¹⁸ dioena kontutan hartuz, ondorioak bi multzotan bana daitezke: juridikoak eta ekonomikoak.

Juridikoei dagokionez, esan bezala, lan-kontratua iraungi egiten da eta honek eragina izango du langileak bere zerbitzuak eskaintzeari utzi zion egunetik hasita.

Ekonomikoei dagokionez, langileak ez du kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik izango. Hala ere, gerta daiteke, kaleratzearen dataren aurretik diru-kantitate bat sortzea eta

¹⁸ PÉREZ AMORÓS, F. (2015). Los efectos jurídicos y económicos del Despido Disciplinario procedente, improcedente y nulo en el ordenamiento jurídico laboral español. *Revista Ciencia Jurídica y Política*, 1. pp. 39-84.

hori likidatu gabe egotea. Kasu hori desberdina izango litzateke eta enpresaburuak diru-kantitate hori ordaintzeko obligazioa izango du.

3.2. KALERATZE BIDE GABEA

A) Zer da?

Bidegabeko kaleratzeari dagokionez, bi arrazoi daude oinarrian: langilea kaleratzerako prozesuan betekizun formalak ez errespetatzea, edota epaileak uste duenean enpresaburuak langilea kaleratzeko duen arrazoia frogatuta ez dagoela.

Lehenengo arrazoiari jarraituz, kaleratze diziplinarioaren kasuan, LJL-ko 108.1.II artikulua eta LE-ko 55.4 artikulua araberak, beharrezkoa izango da LEko 55.1 artikuluan ezarritako betekizunak ez betetzea kaleratzea bidegabekotzat jotzeko. Hortaz, kaleratzea ez bazaio langileari idatziz adierazten eta bertan, arrazoiak eta efektuak sortzen hasiko den eguna zein den adierazten ez bada, formazko betekizunak betetzen ez direla joko da. Bestalde, gerta daiteke hitzarmen kolektiboaren bidez beste zenbait betekizun formal ezartzea. Gainera, kaleratua izan dena langileen ordezkari legala edo sindikatuko ordezkaria izanez gero, kontrako espedientea irekiko da eta bertan, interesdunaz gain, gainerako ordezkartzako kideei ere entzungo zaie.

Kaleratze objektiboaren kasuan aldiz, LE-ko 53.4.IV artikulua eta LJL-ko 122.1 artikulua araberak, beharrezkoa izango da LE-ko 53.1 artikuluan zerrendatutako betekizun formalak betetzeaz gain, langilea kaleratua izateko oinarrian zegoen arrazoia gertatu dela egiaztatzea. Langileen Estatutuko 53.1 artikuluan araututako betekizunei dagokienez, honakoak dira: kaleratzea idatziz jakinaraztea langileari, oinarrian dagoen arrazoia zein den argi azalduz; jakinarazpenarekin batera, zerbitzuan egondako urte bakoitzagatik 20 eguneko kalte-ordaina ematea; eta hamabost eguneko aurreabisua ematea jakinarazpena eman zaionetik kaleratzea gertatuko den egunera arte.

Bigarren arrazoia kontuan hartuz, arrazoi materialak egongo liratezke oinarrian. Hau da, epailearen lana izango da langilearen falten egiazkotasuna frogatzea eta baita horien larritasuna eta funtsa ere. Hortaz, egoera bakoitzaren inguruabarrak kasuz-kasu aztertu beharko dira lan-kontratuaren azkentzea emateko nahiko garrantzia duten edo ez ikusteko. Beraz, kaleratua izan den langileari egotzitako arrazoiak LE-ko 54.2 artikuluan aipatzen ez badira edo nahikoa garrantzi ez badute, kaleratzea bidegabea

izango da¹⁹. Izan ere, aipatutako LE-ko 54.2 artikuluan zerrendatzen diren arrazoiak lan-kontratuaren ez-betetzea dakarte.

Hala ere, gerta daiteke frogatuta gelditu diren egitateek nahikoa garrantzi ez izatea epailearen ustez eta ondorioz, kaleratzea bidegabekotzat jotzea. Nahiz eta kasu hau eman, egitate horiek garrantzi gutxiagoko arau-haustetzat jotzen badira, horri dagokion larritasunaren arabera zigorra ezartzeko ahalmena eman diezaioke epaileak enpresaburuari (LJL-ko 108.1.III art.). Enpresaburuak zigor hori ezartzeko hamar eguneko epea izango du epaia irmo bihurtu eta hurrengo egunetik zenbatzen hasita; beti ere, alde aurretik langileak enpresan berronartu badu legeak ezarritako formari jarraiki.

Bestalde, kausa justifikaturik gabeko kaleratzeak deuseztatuztat edo bidezkatat jotzen ez baditu epaileak (iraungitze kausa frogatu delako eta legezko forman egin delako), kaleratze hori bidegabea dela joko da²⁰.

B) Ondorioak

Esan bezala, epaileari dagokio kaleratzea kalifikatzea emango duen epaian. Kaleratze hori bidegabekotzat jotzen badu, enpresaburuak bi aukera nagusi izango ditu langilearekiko Langileen Estatutuko 56.1 artikulua eta LJL-ko 110.1 artikulua araberak: langilea enpresan berronartzea edo dagokion kalte-ordaina ordaintzea.

Erabaki hori enpresaburuaren esku egongo da eta idatziz edo Gizarte arloko Epaitegiko bulegoan azalduz burutu beharko du bost eguneko epean, kaleratzea bidegabekotzat deklaratu duen epaia eman zenetik zenbatzen hasita (LJL-ko 110.3 art.). Bestalde, kontutan izan behar da enpresaburuak ez badu bi aukera hauetakoren bat hautatzen, langilearen berronartzea emango dela (LE-ko 56.3 art.).

Oraitxe aipatu dudanez, langilearen berronartzea edo kalte-ordaina ematearen arteko aukeraketa enpresaburuaren esku dago. Hala ere, kaleratua izan dena langileen ordezkari legala edo ordezkari sindikala bada, erabaki hori bere esku egongo da

¹⁹ SALA FRANCO, T. eta NORES TORRES, L.E. (2020). *Problemas actuales del proceso laboral. Homenaje al profesor José M^a Goerlich Peset con ocasión de sus 25 años como Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Tirant lo Blanch, Homenajes & Congresos. 438 orr.

²⁰ GOERLICH POSET, J.M. (2020). *Derecho del trabajo*. (8. ed.) Tirant lo Blanch. 492 orr.

(LE-ko 56.4 eta L JL-ko 110.2 artikulua). Hemen ere, bi aukeretatik inor ere ez badu aukeratzen, langilea berronartutzat joko da.

I) Langilea berronartzea

Enpresaburuaren erabakia edo, aurrez aipatutako kasuetan, langilearen erabakia enpresan berronartzea izan bada, kaleratu aurreko baldintza berdinetan sartuko da langilea enpresan (L JL-ko 110.1 art.).

Gainera, kasu honetan, izapide-aldiko soldata jasotzeko eskubidea izango du langileak. Izapide-aldiko soldata hori zenbatekoa izango den kalkulatzeko, Langileen Estatutuko 56.2 artikuluan argibideak ematen dira. Horren arabera, berronartua izan den langileak jasoko duena hau izango da: *“kaleratua izan den egunetik kaleratzea bidegabekotzat edo nulotzat deklaratu duen epaia eman artean jaso gabeko soldata, edo beste enplegu bat lortu arte jaso gabeko soldatena, baldin eta enplegu hori epaia eman aurretik lortu badu, eta enpresaburuak horrela jasotako soldatak frogatzen baditu, izapide-aldiko soldatatik gutxitzeko”*.

Langilea berronartzeko hartutako erabakia langileari idatziz jakinarazi beharko dio enpresaburuak, 10 eguneko epean, epaia jakinarazi zaion hurrengo egunetik zenbatzen hasita. Idatzi horretan, lanean berriro hasiko den eguna zein izango den adierazi beharko du; beti ere, idatzi hori hartu eta hiru egun pasa ondoren, gutxienez. Gainera, langileari alta eman beharko dio Gizarte Segurantzari eta honek efektuak sortuko ditu kaleratzea eman den egunetik hasita eta dagokion kotizazioarekin²¹.

II) Langileari kalteordaina ordaintzea

Aldiz, enpresaburuaren erabakia langileari dagokion kalteordaina ordaintzea izan bada, lan-kontratua azkendutzat hartzen da langilearen kaleratzea eman zen momentutik kontatzen hasita²².

Kasu honetan, kaleratua izan den langileak *“lan urte bakoitzeko 33 eguneko soldata-egunaren pareko kalte-ordaina jasoko du”* (LE-ko 56.1 art.). Hala ere, gerta

²¹ GÓMEZ DE LA FLOR GARCÍA, M.E. eta VELASCO PAÑOS, M. (2016). *Protocolos de despido y medidas de flexibilidad*. Tirant lo Blanch. 16 orr.

²² NARANJO DE LA CRUZ, R. (2014). Cuestiones sobre el derecho al trabajo derivadas de la reforma laboral de 2012: perspectiva constitucional. *Revista De Derecho Político*, 89. pp. 92-133.

daiteke, langilea urte bete baino gutxiago egotea enpresan. Egoera hau ematen bada, hileka banatuko da dagokiona. Bestalde, aipatzekoa da, gehienez ere 24 hilabeteri dagokion kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango duela kaleratua izan den langile bakoitzak.

Esan bezala, kaleratzea bidegabetzat jo ondoren langileak kalteordaina jasotzen badu, legez, kalte-ordain hori zenbatekoa izango den ezartzen da. Hala ere, gerta daiteke, kopuru hori hobetzea hitzarmen-kolektibo edo lan-kontratu bidez²³.

Bestalde, Lan-arloko Jurisdikzioaren Legeko 110.1 artikulua araberan, kalte-ordainaren zenbatekoa zehazterako garaian Langileen Estatutuko 56.1 artikulua araututakoa bete beharko da, eta gainera, zenbait berezitasun ere kontuan izan behar dira:

- i. Judizioko ekitaldian, langilearen kaleratzea edo kalte-ordaina ordaintzea erabakitzeko eskubidearen titularrak, bere erakabia zein izango den aurreratzeko aukera du, kaleratzea bidegabetzat deklaratu den kasurako. Kasu horretan, eskubide horren titularrak bere erakabia zein den espresuki azalduko beharko du eta ondoren, epaileak horren inguruko bere erakabia emango du epaian.
- ii. Langilea berronartzea ezinezkoa dela frogatzen bada, alderdi demandatzailearen eskariz eta epaileak kaleratzea bidegabetzat jotzen duen kasurako, langile horrek kalte-ordaina jasoko duela erabaki daiteke. Kasu horretan, epaian, langileari kalte-ordaina ordainduko zaiola ezarriko da, lan-harremana azkendutzat emango da epaian bertan eta enpresaburua kalte-ordaina ordaintzera zigortua izango da. Kalte-ordain horren zenbatekoa, epaia emango den data arte kalkulatu azalduko da.
- iii. Kaleratua izan den langileak enpresarekiko duen lan-harremana izaera berezikoa baldin bada, harreman berezi hori arautzen duen arauan ezarritako zenbatekoa jasoko du kalte-ordain moduan langileak.

²³ RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M. eta GARCÍA ORTEGA, J. (2018). *Curso básico de derecho del trabajo (para titulaciones no jurídicas)*. Tirant lo Blanch. 299 orr.

3.3. KALERATZE DEUSEZA

A) Zer da?

Epaileak langilearen kaleratzea deusez gisa kalifikatzeko, beharrezkoa izango da kaleratze hori diskriminatzailea izatea edo Espainiako Konstituzioko²⁴ oinarrizko eskubideen aurka egina izatea.

Izan ere, Langileen Estatutuko 53.4 eta 55.5 artikuluen arabera eta LJL-ko 108.2 eta 122.2 artikuluen arabera, *“kaleratzearen erabakiaren arrazoia Konstituzioan eta gainerako arauetan debekatuta dauden bazterkeriazko kausaren bat bada edo erabaki horrek langilearen oinarrizko eskubideak eta askatasun publikoak urratzen baditu, enpresaburuak hartutako aldebakarreko erabaki hori deuseza izango da, eta agintaritzak judizialak halaxe adierazi beharko du, ofizioz”*.

Oinarrizko eskubideak eta askatasun publikoak Espainiako Konstituzioan arautzen dira, Bigarren Kapituluko Lehenengo Sailean, zehazki. Ferrajoli adituaren arabera, pertsona bakoitzari atxikitako eskubideak izango lirateke, jarduteko gaitasuna duen pertsona orok dituenak, pertsona izate hutsagatik. Hortaz, besterenduezinak eta xedaezinak dira²⁵. Beraz, esan daiteke, pertsona bakoitzaren duintasunarekin loturik daudela eta ondorioz, enpresaburuak langileek dituzten eskubide horiek errespetatu beharko dituztela une oro.

Eskubide hauek izateak, bazterkeriazko kasuak debekatzea dakar. Hauek, Espainiako Konstituzioko 14. artikuluan arautzen dira. Horren arabera, *“espainiarrak legearen arabera berdinak dira eta ezin da onartu bazterkeriarik, jaiotze, sexu, erlijio edo beste baldintza edo egoera pertsonal edo sozialagatik”*. Beraz, LE-ko 53.4 eta 55.5 artikuluetan eta LJL-ko 108.2 eta 122.2 artikuluetan aipatzen denean bazterkeriazko kasu batean oinarritutako kaleratzea deuseza dela, orain aipatutako kasuren batean oinarritua izango da²⁶. Hala ere, zenbait kasutan, antzeko egoeran egon daitezkeen

²⁴ Espainiako Konstituzioa, 1978ko abenduaren 29koa. (BOE num. 311, 1978-12-29).

²⁵ FERRAJOLI, L.; CARBONELL, M.ren edizioa. (2008). *Democracia y garantismo*. Editorial Trotta. 42 orr.

²⁶ Auzitegi Goreneko 944/2017 Epaia (4.sala, Gizarte arlokoa), 2017ko azaroaren 29koa. (STS 4703/2017): *la discriminación proscrita por el art. 14 CE se predica exclusivamente en razón a las situaciones allí identificadas de forma expresa (nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social) y las causas de discriminación a las que se ciñe el art. 55.5 del ET , y su plasmación procesal en el art. 108.2 de la LRJS , son las tasadas en el referido precepto constitucional, sin que, a falta de una comparación razonable respecto a otros colectivos que pudieran hallarse en situación semejante, encuentre encaje en*

kolektiboen bazterkeria ere Konstituzioko artikuluko horretan oinarritzeko aukera egongo da.

Bestalde, oinarritzeko eskubideak egikaritzearen ondorioz, langile bakoitzak benetako babes judizialerako eskubidea izango du eta baita kalte-ordaina jasotzeko bermea ere enpresari demandatuz gero. Gainera, ohorea, intimitatea eta sindikatze eskubidea ere babesten dira. Hortaz, espainiar ordenamendu juridikoa kontuan izanik, eskubide hauek babes maila gorena dute eta ondorioz, horiek urratzen dituen pertsona zigortua izango da²⁷.

Aipatutako kasuez gain, Langileen Estatutuko 53.4 eta 55.5 artikuluetan eta Lan-arloko Jurisdikzioaren Legeko 108.2 eta 122.2 artikuluetan, beste zenbait kasu ere aipatzen dira kaleratzea deusez bezala deklaratzeko:

- i. Kaleratua izan den langilearen lan-kontratua suspentsioan dagoenean LE-ko 45.1.d) eta e) artikuluetan aurreikusitako amatasun, adopzio, adopzio aurreko zaintza, harrera, aitatasun, haurdunaldiko arrisku edo esnealdiko arriskuaren ondorioz. Bestalde, baita haurdunaldiak, erditzeak edo esnealdiak sortutako gaixotasunaren ondorioz.
- ii. Haurdun dauden langileen kaleratzea, haurdunaldia hasi denetik aurreko puntuan aipatutako suspentsio aldia hasi arte izan bada.
- iii. Lanaldia murrizteko eskubidea egikaritzuz lanaldi murriztuan dauden langileen kaleratzea:
 - a. Esnealdiगतिक, umeak 9 hilabete bete arte (LE 37.4 art.).
 - b. Umea behar baino lehen jaio denean eta ospitalizatua egon behar duenean (37.5 art.).
 - c. 12 urte baino txikiagoa den seme-alaba edo desgaitasuna duen seme-alabaren legezko zaintza egikaritzen duen langilea edota pertsona nagusi baten legezko zaintza egikaritzen duena (LE 37.6 art.).

ellas, como es el caso, la simple pertenencia al de los trabajadores subrogados a consecuencia de los cambios normativos operados en materia de transporte y distribución de energía eléctrica”.

²⁷ TENA NÚÑEZ, R. (2021-02-04). *MA Abogados*. La avalancha de “vulneración de derechos fundamentales”.

<https://maabogados.com/2021/02/04/la-avalancha-de-vulneracion-de-derechos-fundamentales/>

- d. Seme-alabak zaintzeko eszendentzia hartzen duen langilearena, haurra jaio berria denetik, 3 urte bete arte gehienez (LE 46.3 art.).
- iv. Genero-indarkeriaren biktima diren langileei dagokion kaleratzea, benetako babes judizialerako eskubidea egikaritzera koan edo Langileen Estatutuan aitortutako gainerako eskubideak egikaritzera koan, beraien babesza edo gizarte-laguntzarako eskubidea eraginkorra izateko asmoz. Bestalde, baita beraien lan-denbora murriztu edo berrantolatze ko, mugikortasun geografikorako, lantokiz aldatze ko edo lan-harremana etete ko eskubidea egikaritzera koan, Lan-arloko Jurisdikzioaren Legean aitortutako moduan eta baldintzekin.
- v. LE-ko 45.1.d) artikuluan aurreikusitako jaiotzaren, adopzioaren, adopzio aurreko zaintzaren edo harreraren ondorioz lan-kontratua suspentsioan egon ondoren langilea berriro ere lanean hasten bada eta kaleratua izan bada, beti ere hamabi hilabete edo gehiago igaro ez badira seme-alaba jaio, adoptatu, haren zaintza adoptatzeko asmoz eskuordetu edo hartu zenetik.
- vi. Kaleratze kolektiboetarako ezarritako arauak bete gabe eta lege iruzurra eginez, Langileen Estatutuko 51.1 artikuluko azken paragrafoan ezarritakoa gertatzen denean. Hau da, 90 eguneko epealdian eta LE-ko 52.c) artikuluan aipatutakoaren arabera azkentzen direnean kontratuak, kaleratze kolektiboa emateko ezarritako langile kopurua baino txikiagoa kaleratuz eta horrela jarduteko inongo arrazoirik izan gabe. Izan ere, aurreko kapituluan aipatu bezala, kaleratzeek arrazoi ekonomikoetan, teknikoetan, antolakuntzazkoetan edo ekoizpenezkoetan baldin badute oinarria baina eragiten dien langile kopurua LE-ko 51. artikuluan aurreikusitakoa baino txikiagoa bada, kaleratze objektiboko arauak jarraitu behar dira. Kasu hauetan, enpresaburuaren helburua kaleratze kolektiboan eskatzen diren eskakizunak saihestea izango litzateke, batik bat, langileen legezko ordezkariekin egin behar duten kontsulta denboraldia egin behar ez izatea²⁸. Beraz, LJJL-ko 122.2.b) artikuluan aurreikusitako egoera ematen denean, langilearen kaleratzea legea urratuta egin dela ulertzen da eta ondorioz, kaleratze horiek nuloak eta ondorioz gabeak izango dira.

²⁸ MERCADER UGUINA, J.R. (2019). *Lecciones de derecho del trabajo*. (12.ed.). Tirant lo Blanch. 630 orr.

Hala ere, kontuan izan behar da enpresaburuaren erabakia nulotzat deklaratzeko kaleratzea orain aiputako arrazoiren batean oinarritua izan behar dela. Izan ere, gerta daiteke epailearen iritziz kaleratzea bidezkoa izatea haurdunaldiarekin edo baimenekin eta eszedentziarako eskubidea egikaritzearekin zerikusirik ez duten arrazoen ondorioz (LE-ko 55.5.III art. eta LJL-ko 122.2.II art.)²⁹.

B) Ondorioak

Langilea kaleratua izan ondoren, enpresaburuaren aldebakarreko erabaki horren aurkako akzioa tarteratzen badu langileak eta epaileak kaleratze horren nulitatea deklaritzen badu, ondoriorik nagusia langilearen berronarpena izango litzateke, aurrez zituen baldintza beretan. Izan ere, Langileen Estatutuko 55.6 artikulua eta Lan-arloko Jurisdikzioaren Legeko 113 artikulua araber, *“kaleratzea duseza bada, berehala hartu behar da lanean langilea”*.

Langilea berriro ere onartzeaz gain, jaso ez dituen soldatak ordaintzeko betebeharra ere izango du enpresaburuak (LE 55.6 art. eta LJL-ko 113 art.). Beraz, izapide-aldiko soldata jasoko du langileak. Hori zenbatekoa izango den kalkulatzeko, kontutan hartu behar da kaleratzea eman zen egunetik kontatzen hasi eta langilea berronartua izan den egunera arte jaso ez dituen soldaten kopurua³⁰. Hortaz, langileak izapide-aldiko soldata jasotzen duenez, esan daiteke langileak lanean jarraitu izango balu bezala jotzen dela, hau da, kaleratua izan ez balitz bezala. Izan ere, nahiz eta denboraldi horretan kaleratua egon den, denbora horretan berez zegokion soldata jasoko du.

Bestalde, legez, nulitatearen ondorio bezala ez da langilearekiko kalte-ordaina aurreikusten. Hala ere, Lan-arloko Jurisdikzioaren Legeko 183.3 artikulua araber, oinarritzko eskubideak edo askatasun publikoak urratzearen ondorioz langileak kalte-ordaina eskuratzen badu, hori bateragarria izango litzateke nulitatearen ondorioekin. Hau da, nahiz eta langilea berronartu eta izapide-aldiko soldata jaso, oinarritzko eskubideak eta askatasun publikoak urratzearen ondorioz kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango du³¹.

²⁹ GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. (2019). *Manual de derecho del trabajo* (9.ed.). Tirant lo Blanch. 718 orr.

³⁰ MERCADER UGUINA, J.R. (2020). *Esquemas de Derecho del Trabajo I. Fuentes y relación individual de trabajo*. (3.ed.) Tirant lo Blanch Esquemas.

³¹ Auzitegi Goreneko 5014/2001 Epaia (4.sala, Gizarte arlokoa), 2001eko ekainaren 12koa. (STS 5014/2001): *“tampoco es admisible afirmar que la única consecuencia legal del despido discriminatorio haya de ser la readmisión y abono de salarios de tramitación, pues pueden existir daños morales o incluso materiales, cuya reparación ha de ser compatible con la obligación legal de readmisión y abono de salarios de trámite”*.

Honen arrazoa kalte-ordain bakoitza kalte jakin bat estaltzeko erabiltzen dela izango litzateke. Hortaz, izapide-aldiko soldataren helburua langileak lan egin ez zuen denboraldiari zegokion soldata jasotzea izango da. Izan ere, enpresaburuari soilik egozgarri zaion arrazoi baten ondorioz langileak ez zituen bere zerbitzuak eskaini eta ondoren, erabaki hori nulotzat jo da.

Oinarrizko eskubideak edota askatasun publikoak urratzearen ondorioz jasotako kalte-ordainaren helburua langileak jasandako sufrimendua, mina, ziurgabetasuna, estualdia, antsietatea,... konpentsatzea izango litzateke. Hau da, oinarrizko eskubideren bat urratzearen ondorioz sortutako egoerari irtenbidea ematea³².

Kalte-ordain hori zenbatekoa izango den kalkulatzeko, kontuan izan beharko da Lan Arloko Arau Hauste eta Zehapenei buruzko legea³³. Izan ere, langileak jasandako kaltea norainokoa izan den jakiteko zentzuzko parametro bat arautzen da bertan jasandako kaltearen neurria kontuan izanik³⁴.

³² Auzitegi Goreneko 352/2020 Epaia (4.sala, Gizarte arlokoa), 2020ko maiatzaren 19koa. (STS 1733/2020): *“la razón de ser es que cada una de las indemnizaciones está destinada a reparar un diferente daño. Así la indemnización fijada para el despido nulo -abono de los salarios de tramitación, artículo 55.6 del ET- está destinada a resarcir al trabajador por el daño sufrido al no percibir salarios durante un determinado periodo de tiempo en el que no prestó servicios por causa imputable exclusivamente al empresario, derivada de un acto ilícito, cual es un despido nulo. La condena a la empresa a abonar al trabajador el importe de los salarios correspondientes al periodo de tiempo en el que debía haber estado prestando sus servicios, compensa el daño emergente sufrido. La indemnización por daños morales, derivada de la vulneración de un derecho fundamental, se dirige a compensar el sufrimiento, dolor, incertidumbre, angustia, ansiedad... que la citada vulneración haya podido producir a la trabajadora”*.

³³ Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. (BOE num. 189, 2000-08-08).

³⁴ Galiziako Justizia Auzitegi Nagusiko 1989/2019 Epaia (1.sekzioa, Gizarte arlokoa), 2019ko martxoaren 22koa. (STSJ GAL 1989/2019): *“cabe el derecho a una indemnización por el daño ocasionado en el derecho fundamental por la decisión espúrea de los empleadores, puesto que en otro caso la reacción protectora del derecho fundamental queda en una mera declaración hueca y vacía de todo contenido eficaz y reparador. En el caso, ha existido la lesión que fue denunciada, y se utiliza un parámetro razonable para determinar el alcance cuantitativo de la indemnización reparadora del daño producido, como es la remisión a la escala sancionadora de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, que para la producida, entendida meramente como discriminación por razón de sexo, establece -art. 40.1.c, en relación con el art. 8.12 - sanciones que pueden oscilar entre 3.005,07 y 90.151,82 euros, dentro de cuyo campo de determinación entra la solicitada en la demanda de 6.251,00 euros se considera ajustada a derecho y no se considera en absoluto desmesurada atendiendo a las circunstancias concurrentes, tales como el haber obligado a la víctima a acudir a los tribunales”*.

C) Langilea berronartzeko salbuespenak

Esan bezala, kaleratzea nuloa izatearen ondorioz nagusia langilearen berronartzea izango litzateke, berehalakoa eta aurrez zituen baldintza berdinetan.

Hala ere, zenbait kasutan, gerta daiteke langilea berronartzeko salbuespenen bat izatea. Salbuespen horiek bi izango lirateke: berronartua izateko ezintasuna eta genero indarkeria, laneko jazarpenera edo sexu-jazarpenera jasaten duen biktimaren erabakia³⁵.

Lehenengo kasuari dagokionez, enpresaren itxierari egiten dio erreferentzia. Hau da, langilearen kaleratzea nulo deklaratu bitartean, enpresa itxi egin da edo bere jarduerak bertan behera gelditu da. Kasu horretan, ezinezkoa izango litzateke langilea berriro ere enpresan sartzea. Ondorioz, ez da berriro ere lanean hasiko nahiz eta kaleratzea nuloa izan eta bestalde, izapide-aldiko soldata jasotzeaz gain, bidegabeko kaleratzeari dagokion kalte-ordaina jasoko du. Hau da, lan urte bakoitzeko 33 eguneko soldata-egunaren pareko kalte-ordaina (LE 56.1 art.).

Bigarren kasuari dagokionez, genero indarkeriaren, laneko jazarpeneraren edo sexu-jazarpeneraren biktimaren esku egongo da lanean berriro ez hasteko eta kalte-ordaina jasotzeko erabakia hartzea. Hortaz, langilearen egoera pertsonala sartzen da hemen jokoan. Kasu honetan ere, langilearen erabakia berriro ere lanean ez hastea izan bada, izapide-aldiko soldata jasotzeaz gain, bidegabeko kaleratzeari dagokion kalte-ordaina jasoko du.

4. COVID-19AREN ONDORIOZKO KALERATZEAK DEBEKATZEKO ARAUA

Azken urte honetan asko aldatu da dena gure inguruan COVID-19a dela eta. Mundu guztian eragina izan duen pandemia honek eragina izan du baita ere gizarte osoarengan eta ondorioz, zenbait gauza aldatzea beharrezkoa izan da.

³⁵ DANÉS, J. (2020-03-10). *Loentiendo.com*. El despido nulo. <https://loentiendo.com/despido-nulo/>

Egoera honi aurre egiteko, Espainiako Gobernuak, Espainiako Konstituzioko 116.2 artikuluari³⁶ jarraiki, martxoaren 14ko 463/2020 Errege Dekretu³⁷ bidez alarma egoera aldarrikatu zuen espainiar lurralde osoan.

Esan bezala, egoera honek gizarte osoan eragina izan du eta baita gure bizitzako esparru gehienetan ere. Gure gaiari dagokionez, lan-harremanetan ere izugarritzko garrantzia izan duela gauza argia da. Izan ere, alarma egoera indarrean sartzearen ondorioz, zenbait lan jarduera etenda eta deuseztatuta gelditu ziren, zenbait establezimendu edo lokal itxitzea beharrezkoa izan zen eta mugitzeko debekuaren ondorioz, telelana bultzatzeko betebeharra ikusi dute hainbat enpresek.

4.1. ARAUKETA

COVID-19ak lan munduan izan duen eragina ikusita eta honek langileengan sor zitzakeen ondorioak ikusita, lana babesteko zenbait aparteko neurri hartu ditu Espainiako Gobernuak.

Gure kasuan aztertuko duguna, kaleratzeko debekuarena izango litzateke. Neurri hau, lehen aldiz, 9/2020 Errege Dekretu Legegileko³⁸ 2. artikuluan arautu zen eta ondoren emandako Errege Dekretu Legegileen bidez (24/2020 EDL-ko 7 art.³⁹; 30/2020 EDL-ko 6 art.⁴⁰; eta 2/2021 EDL-ko 3.6 art.⁴¹), arauaren luzapena eman da 2021eko maiatzaren 31era arte.

³⁶ 1978ko Espainiako Konstituzioko 116.2 art.: “*el estado de alarma será declarado por el Gobierno mediante decreto acordado en Consejo de Ministros por un plazo máximo de quince días, dando cuenta al Congreso de los Diputados, reunido inmediatamente al efecto y sin cuya autorización no podrá ser prorrogado dicho plazo. El decreto determinará el ámbito territorial a que se extienden los efectos de la declaración*”.

³⁷ Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. (BOE num. 67, 2020-03-14).

³⁸ Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19. (BOE num. 86, 2020-03-28).

³⁹ Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial. (BOE num. 178, 2020-06-27).

⁴⁰ Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo. (BOE num. 259, 2020-09-30).

⁴¹ Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo. (BOE num. 23, 2021-01-27).

Orain indarrean dagoen araudiari jarraiki, kaleratzeko debekua 3/2021 Legean⁴² arautzen da. Bertako 2. artikulua⁴³ arabera, lan-kontratuaren suspentsiorako eta lanaldiaren murriztapenereako arrazoitzat hartzen diren eta 8/2020 Errege Dekretu Legegileko⁴⁴ 22 eta 23 artikuluetan araututa dauden indar gaindiezina eta kausa ekonomikoak, antolakuntzazkoak, teknikoak eta ekoizpenezkoak ezingo dira erabili lan-kontratuaren azkentze eta kaleratze arrazoi bezala.

Hortaz, enpresak ezingo dituzte langileak kaleratu koronabirusaren krisian oinarritutako arrazoi objektiboak kontuan izanik⁴⁵. Beste era batera esanda, COVIDaren ondorioz sortutako indar gaindiezina edo kausa ekonomikoak, antolakuntzazkoak, teknikoak eta ekoizpenezkoak ez dira arrazoi justifikatuak langileren bat kaleratua izateko⁴⁶. Beraz, lan-kontratua azkentzeko legezko kausa bat desaktibatu egiten da, nolabait. Bide hau ixtearekin batera, beste bide batzuen erabilera bultzatzen da: lanaldiaren murrizketa edo lan-kontratuaren suspentsioa.

Hala ere, enpresek aukera izango dute langileak kaleratzeko kaleratze diziplinarioaren edo objektiboaren arabera, beti ere, COVID-19arekin inolako loturarik ez duten arrazoietan oinarrituz. Gainera, Enpleguko Zuzendaritza Orokorrek 2020ko apirilaren 11ean emandako irizpide teknikoaren arabera, koronabirusarekin eta alarma egoerarekin inongo harremanik ez duten lan-kontratuak azkentzeko arrazoiek indarrean jarraituko dute⁴⁷.

Esan bezala, kaleratzeko debeku horrek 8/2020 Errege Dekretu Legegileko 22 eta 23 artikuluetan araututako ERTEei eragiten die.

⁴² Ley 3/2021, de 12 de abril, por la que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19. (BOE num. 88, 2021-04-13).

⁴³ 3/2021 Legeko, apirilaren 12koa, 2. art.: *“la fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido”*.

⁴⁴ Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. (BOE num. 73, 2020-03-18).

⁴⁵ SALA FRANCO, T. eta VELASCO PAÑOS, M. (2020). *Guía práctica de las medidas laborales extraordinarias adoptadas frente a la crisis sanitaria del COVID-19*. (2.ed.). Tirant lo Blanch, Guías prácticas. 31. orr.

⁴⁶ MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P. (2021). *Facultades extintivas del empresario en la era COVID*. Tirant lo Blanch, laboral. 82 orr.

⁴⁷ *Consultas sobre medidas laborales frente al COVID-19*. Dirección General de Empleo. (2020-04-11).

Aipatutako 22.1 artikuluan⁴⁸ indar gaindiezineko ERTEak arautzen dira. Indar gaindiezina egon dela jotzen da enpresatik kanpo gertatzen den egoera bat ematen denean, izaera objektibokoa eta enpresaren borondatek kanpoko laneko prestazioak egikaritzekoan sortu ditzakeen ondorioei dagokionez⁴⁹. Gainera, gertaera kaltegarriaren eta enpresaren jardueraren eremuaren artean ezingo da loturarik egon. Bestalde, indar gaindiezinak lan-kontratuaren edukia aurrera eramateko ezintasuna dakar, bai modu zuzenean edo baita zeharkako moduan ere. Zeharkako moduari dagokionez, gertaera katastrofikoak, ohiz kanpokoak edo aurretik jakin ezina zenak, jarduera enpresarialaren oinarritzko prestazioak mantentzea galeratzen du.

Hau azalduta, 8/2020 EDL-ko 22.1 artikulua araberak, lan-kontratuen suspentsioen eta lanaldien murrizketen zuzeneko kausa COVID-19ak eragindako jardueraren galera bada, indar gaindiezina egon dela jotzen da. Gainera, Enpleguko Zuzendaritza Orokorrak emandako irizpidean, COVID-19ak eragindako kausa zehatz batzuk zerrendatzen dira:

- i. 463/2020, martxoaren 14ko, Errege Dekretuak deklaraturako alarma egoera. Enpresaren esku egongo da bere jardueraren galerak bertan araututako neurrien ondorioz eman direla frogatzea.
- ii. COVID-19aren lotura duten erabakiak, Administrazio Publikoetako agintari eskudunek hartuak izan direnean.
- iii. Plantillako langileen kutsatzeek edo isolamendu prebentiborako hartu diren neurriek sortutako premiazko eta ezohiko egoerak.
- iv. Jardueren etenaldiak edo deuseztapenak, lokalen itxierak edo mugitzeko debekuak enpresaren jarduerarekin jarraitzea eragozteak.

⁴⁸ 8/2020 EDL-ko 22.1 art.: *“las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración el estado de alarma, que impliquen suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y/o las mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad, o bien en situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados, tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor, con las consecuencias que se derivan del artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre”.*

⁴⁹ Criterio sobre expedientes suspensivos y de reducción de jornada por COVID-19. Dirección General de Empleo. (2020-03-19).

Bestalde, 8/2020 EDL-ko 23. artikuluan, kausa ekonomikoen, antolakuntzazkoen, teknikoen edo ekoizpenezkoen ondoriozko ERTEak arautzen dira. Aipatzekoa da legegileak ez duela kausa hauen inolako definiziorik ematen eta ondorioz, Langileen Estatutuko 47.1 artikuluan araututakoa hartu behar dela kontuan. Hala ere, beharrezkoa izango da kausa horiek pandemiarekin eta horren ondorioz aitortutako alarma egoerarekin nolabaiteko lotura izatea⁵⁰.

Aitzitik, Enpleguko Zuzendaritza Orokorrak argitaratutako irizpideen arabera⁵¹, bestelako neurriak hartzea ezinezkoa denean edo hartutako horiek nahikoak ez direnean, enpresak aukera izango du lan-kontratuen suspentsioa edo lanaldiaren murrizketa emateko. Horretarako, arrazoi ekonomikoak edo ekoizpenezkoak egon beharko dira oinarrian. Arrazoi ekonomikoak enpresaren egoera ekonomiko txarrari egiten dio erreferentzia. Ezkoizpenezko arrazoiei dagokionez, beharrezkoa izango da plantilla berrantolatu behar izatea, COVID-19ak zuzenean eragitearen ondorioz, lan karga jaitsi delako.

Ondorioz, eta azaldutakoa kontuan hartuz, 3/2021 Legeko 2. artikulua helburua, langileek beraien lanari eustea izango litzateke. Izan ere, enpresak ezingo dituzte langileak kaleratu COVID-19a kausatzat hartuta.

4.2. ERAGINA

Esan bezala, 3/2021 Legeko 2. artikulua, langileak “kaleratzeko debekua” ezartzen du indar gaindiezina eta arrazoi ekonomikoak, antolakuntzazkoak, teknikoak eta ekoizpenezkoak oinarri hartuta. Hala ere, bertan ez da zehazten arau honek enpresa guztiei eragiten dien edo beharrezkoa izango den enpresa horrek lan-kontratuaren suspentsioa edo lanaldi murrizketarako neurriren bat hartua izatea.

Falguera Baró adituaren iritziz, bigarren kasua izango litzateke egokia. Hau da, arau hau aplikatu ahal izateko, beharrezkoa izango litzateke enpresa horrek langileren bat ERTEan izatea⁵². Izan ere, enpresak ez daude behartuta langileak ERTEan izateko. Ondorioz, larrialdi egoera honen aurrean enpresak izaera publikoko laguntza

⁵⁰ PRECIADO DOMÈNECH, C.H. (2020). *Derecho Laboral y de Seguridad Social COVID-19. Manual para juristas de trinchera*. Editorial Bomarzo. 59 orr.

⁵¹ *Criterio sobre expedientes suspensivos y de reducción de jornada por COVID-19*. Dirección General de Empleo. (2020-03-19).

⁵² FALGUERA BARÓ, M.A. *Análisis de urgencia de la legislación laboral durante el estado de alarma por el COVID-19*. Editorial Bomarzo.

ekonomikoa jaso badu, enplegua mantentzeko neurri horiek indarrean dauden bitartean, egokia izango litzateke lan-kontratuak iraungitzeko justifikatutako kausak erabiltzeko zailtasunak ezartzea enpresari⁵³. Beraz, bertatik ondorioztatu daiteke ERTEak bukatutzat eman ondoren, hau da, enpresako langile guztiak egoera horretatik irtetea, 9/2020 EDL-ko 2. artikulua ez litzateke aplikagarria izango.

Aldiz, Jurado Segoviak esandakoaren arabera, arau honek enpresa guztiei eragiten die, nahiz eta langilerik ez eduki ERTEan⁵⁴. Izan ere, 9/2020 EDL-ko zioen azalpenean⁵⁵ adierazten denaren arabera, gobernuak lan-harremanen suspentsioetarako eta lanaldi murrizketetarako prozedurak indartu zituen, hauek azkartuz eta malgutuz, eta ondorioz, aldi baterako enplegu-erregulazioko espedienteak ezartzeko bidezkotutako kausak ezingo dira erabili neurri traumatikoak sartzeko lan-harremanetan. Ondorioz, bere ustez, enpresa guztiak arau hau betetzera mugatuta gelditzen dira.

Pastor Martínez adituaren ustez ere, ez da beharrezkoa izango enpresak langileren bat ERTEn izatea⁵⁶. Izan ere, arauan bertan ez da betekizun hori eskatzen eta gainera, ez dator bat bere helburuarekin. Bestalde, arauaren literaltasunean ere ez da inongo mugaketa subjektiborik ezartzen.

Jurisprudentzia ere banatuta dago gai honen inguruan. Kataluniako Justizia Auzitegiko 60/2020 Sententziaren⁵⁷ arabera, esaterako, “kaleratzeko debekuaren” araua betetzeko beharrezkoa izango da enpresa 8/2020 EDL-ko 22 edo 23 artikuluetan araututako egoeraren batean egotea.

⁵³ BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I. (2021eko apirila). Crisis empresarial provocada por la pandemia y extinción de la relación laboral. XXXI Jornades Catalanes de Dret Social.

⁵⁴ JURADO SEGOVIA, A. (2020/06/04). *Sobre la “incierto” limitación de despedir por “causas empresariales” relacionadas con el COVID-19*. [Sarrera blog batean]. <https://forodelabos.blogspot.com/2020/06/sobre-la-incierto-limitacion-de.html#:~:text=En%20definitiva%2C%20la%20limitaci%C3%B3n%20de,se%20est%C3%A9%20ejecutando%20o%20se>

⁵⁵ 9/2020 EDL-ko zioen azalpena: “el Gobierno reforzó los procedimientos de suspensión y reducción de jornada, agilizándolos y flexibilizándolos, con el objetivo de que las causas a las que se refieren los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, no sean utilizadas para introducir medidas traumáticas en relación al empleo”.

⁵⁶ PASTOR MARTÍNEZ, A. (2021-05-18). Calificación del artículo 2 del Real Decreto 9/2020: nulidad o improcedencia. *M^a Eugènia Gay, Candidatura a l'icab, passió pel dret. Ciclo de webinars*.

⁵⁷ Kataluniako Justizia Auzitegi Nagusiko 60/2020 Epaia (Gizarte arlokoa), 2020ko azaroaren 24koa. (STSJ CAT 10284/2020): “no nos encontramos, por tanto, ante la situación coyuntural que justifica la regulación prevista en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, por lo que no tiene sentido alguno aplicar la norma prevista en el artículo 2 del Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo”.

Alor honetatik jarraitzen du ere Aragoiko Justizia Auzitegi Nagusiak emandako 77/2021 Epaiak⁵⁸. Bertan aipatzen denaren arabera, enpresa bakoitzaren aukera da langileak ERTEra bidaltzea edo ez. Hortaz, aukera hori erabiltzen badu, horren inguruan ezarritako araudia bete beharko du. Aldiz, enpresako langileren batek ere ez badauka aldi baterako enplegu-erregulazioko espedienterik, ez da beharrezkoa izango horri aplikagarria zaion erregimena aplikatzea.

Beste iritzi bat duten epaiak ere aurki genitzazke. Iruñeako Gizarte arloko Epaitegiak emandako 304/2020 Epaiaren⁵⁹ arabera, 9/2020 EDL-ko 2. arikuluan araututakoa aplikagarria izango da enpresa guztiei, langilerik ERTEan eduki edo ez. Izan ere, enpresa guztiak salbuespenezko arau horren aplikazio-eremuaren barruan sartzen dira.

Bide hau jarraitzen du ere Ponferradako Gizarte arloko Epaitegiak emandako 170/2020 Epaiak⁶⁰. Horren arabera, osasun egoera honen ondorioz sortutako alarma egoerak indarrean jarraitzen duen bitartean, “kaleratzeko debeku” horrek 8/2020 EDL-ko 22 eta 23 artikuluetan araututako kausa objektiboetan oinarritutako kaleratzeak debekatzen ditu. Ondorioz, uler daiteke, Epaitegi horrek ez duela enpresen arteko bereizketarik egiten eta hortaz, enpresa guztiei aplikagarri izango zaiela 9/2020 EDL-ko 2. artikuluko araua.

Bestalde, “kaleratzeko debeku” honek langile guztiei eragiten dion edo soilik ERTEan dauden langileei eragiten dion azaltzea ere beharrezkoa izango litzateke. Cavas Martínezek esandakoaren arabera, arau hau ez da aplikagarri soilik lan-kontratua

⁵⁸ Aragoiko Justizia Auzitegi Nagusiko 77/2021 Epaiak (Gizarte arlokoa), 2021eko otsailaren 15ekoa. (STSJ AR 75/2021): *“en todo caso, resulta evidente que el acogerse a una de las medidas previstas en los dos indicados preceptos es potestativo por parte de la empresa, no obligado. Naturalmente, si se decide por hacerlo, el régimen aplicable será el marcado con tal fin, pero ese régimen no se aplicará si la empresa no se ha acogida a las previsiones de ninguno de estos preceptos, ya que no es obligatorio”*.

⁵⁹ Iruñeako Gizarte arloko Epaitegiaren 304/2020 Epaiak, 2020ko abenduaren 21ekoa. (SJSO 5098/2020): *“por otra parte, la norma prohibitiva es de aplicación a todas las empresas, hayan estado o no en situación de regulación de empleo. Cualquier empresa queda dentro del ámbito de aplicación de la norma excepcional y no debe despedir o extinguir los contratos por causa de fuerza mayor o por causas objetivas relacionadas con la COVID-19 (en este mismo sentido el criterio interpretativo de la Dirección general de Trabajo para la DGT-SGON-863CRA)”*.

⁶⁰ Ponferradako Gizarte arloko Epaitegiaren 170/2020 Epaiak, 2020ko urriaren 9koa. (SJSO 4164/2020): *“concorre, además, otra causa de improcedencia basada en lo dispuesto en el art. 2 del Real Decreto Ley 9/2020, de 27 de marzo, de medidas complementarias, en el ámbito laboral para paliar los efectos derivados del COVID-19, precepto que imposibilitaba los despidos basados en causas objetivas durante la vigencia del estado de alarma derivado de la situación sanitaria”*.

suspentsioan duten langileei⁶¹. Bere iritziz, nahiz eta lan-kontratuaren iraungipena baliozko kausaren batean oinarritu, funtsean, 8/2020 EDL-ko 22 edo 23 artikuluetan araututako egoeretakoren bat ematen bada, arrazoi hori ezingo da erabili lan-kontratu iraungitzeko. Izan ere, kaleratzeko debeku horren ondorioz, arrazoi horiek baliozkoak geratzen dira langileen lan-kontratuak iraungitzeko.

Iritzi honetakoa da ere Menéndez Sebastián aditua. Berak esandakoaren arabera, arauaren helburua langileen kaleratzeak saihestea eta aldi baterako enplegu-erregulazioko espedienteak bultatzea denez, helburu hori lortzeko beharrezkoa izango da arau hau edozein langileri aplikatzea⁶².

Hau dena azaldu ondoren, nabarmen ikusi daiteke iritzi kontrajarriak daudela bai doktrinan eta baita jurisprudenzian ere. Nire ustez, ez da beharrezkoa izango enpresak langileren bat ERTEn izatea aztertzen ari garen arau hau aplikatu ahal izateko. Izan ere, aditu askok esandakoa mahai gainean jarritz, arauan bertan betekizun hau ez eskatzea garrantzitsutzat hartzen dut. Hau da, beharrezkoa izango balitz langileren batek aldi baterako enplegu-erregulazioko espedientea edukitzea, arauan bertan baldintza hori ezarri beharko litzatekeela esango nuke.

Gainera, 9/2020 Errege Dekretu Legegileko zioen azalpenetan ageri den bezala, bertako arauen helburu nagusia COVID-19aren ondoriozko krisi egoerak sortutako efektuek langileengan duten eragina arintzea izango litzateke. Hortaz, helburu hori lortzeko beharrezkoa ikusten dut arau hori enpresa guztiei aplikagarri izatea.

4.3. JURISPRUDENTZIAREN AZTERKETA

Aipatu bezala, 9/2020 Errege Dekretu Legegileko 2. artikulua langileak kaleratzeko debekua ezartzen du arau bezala, nahiz eta gaur egun, 3/2021 Legeko 2. artikulua egon indarrean. Hau da, ezingo da COVID-19aren ondorioz sortutako indar gaindiezina eta kausa ekonomikoak, tekninoak, antolakuntzazkoak eta ekoizpenezkoak erabili langilea kaleratzeko arrazoi gisa.

⁶¹ CAVAS MARTÍNEZ, F. (2020). Los expedientes de regulación temporal de empleo por COVID-19: Una apuesta institucional para la preservación del empleo en tiempos de pandemia. *Revista De Estudios Jurídico Laborales Y De Seguridad Social (REJLSS)*, (1), 103-145.

⁶² MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P. (2021). *Facultades extintivas del empresario en la era COVID*. Tirant lo Blanch, laboral. 88 orr.

Hala ere, arau honen ez-betetzea ematen den kasuetan zein ondorio edukiko dituen ez da zehazten. Hau da, legegileak ez du zehaztu arau hau hausten bada, enpresaburuak hartutako erabaki hori bidegabea edo deuseza izango den. Viqueira Pérez adituaren ustez, esaterako, arau honen anbiguotasuna legegileak nahita egina izan da⁶³. Izan ere, alarma egoera hasi eta 9/2020 Errege Dekretu Legegilea argitaratu ondoren eman diren gainerako Dekretu guztietan aukera izan dute arau honen ez-betetzea bidegabetzat edo nulotzat kalifikatzeko.

Hortaz, gauzak argi arautu ez direnez, mota guztietako iritzia agertu dira jurisprudenzian eta doktrinan, irizpide eta interpretazio banatuak edukiz. Eta ondorioz, segurtasun juridikorik gabeko egoera bat sortu dela esan daiteke.

A) Kaleratzea bidegabea

Doktrinaren eta jurisprudenziaren zati handi baten ustez, 3/2021 Legeko 2. artikuluan araututako kaleratzeko debekua errespetatu gabe egindako kaleratzeak bidegabetzat jo beharko liratezke.

Gizarte arloko zenbait epaitegik iritzi honetako epaiak eman dituzte. Lehenengo epaia Bartzelonako Gizarte arloko 26. sekzioko Epaitegiak eman zuen 2020ko uztailaren 10ean⁶⁴.

Bertan, hiru arrazoi nagusi ematen dira:

- i. Kausarik gabeko kaleratzeen inguruko doktrina jurisprudenziala aplikatzeko inongo oztoporik ez dagoela. Beraz, doktrina horren arabera eta espainiako

⁶³ VIQUEIRA PÉREZ, C. (2020). *Acerca de la calificación del despido que vulnera la pretendida "prohibición de despedir"*. Revista de jurisprudencia laboral - Número 9/2020.

⁶⁴ Bartzelonako Gizarte arloko Epaitegia, 26. sekzioa, 348/2020 Errekurtsoa, 2020ko uztailaren 10ekoa. (SJSO 2248/2020): *"este juzgador considera, en tanto en cuanto no exista doctrina jurisprudencial unificada, que los despidos que tengan lugar contrariando el art. 2 del Real Decreto Ley 9/2020 deben ser declarados improcedentes, y no nulos, por las siguientes razones:*

1º Por no existir obstáculo que permita predicar la aplicación de la doctrina jurisprudencial consolidada sobre los despidos sin causa.

2º Porque la declaración de nulidad debería reservarse para los casos más graves, expresamente previstos en la ley, especialmente relacionados con los derechos fundamentales.

3º Porque el art. 2 del Real Decreto Ley 9/2020 no introduce una prohibición. Se limita a apuntar que las causas de fuerza mayor o de carácter económico, técnico, organizativo o productivo, derivadas de la crisis por el Covid 19, que podrían justificar un expediente de regulación temporal de empleo (ERTE) de los previstos en el Real Decreto Ley 8/2020 " no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido". Y un despido sin causa es improcedente; pero no nulo".

erregimen juridiko laboralaren baitan, lan-harremana iraungitzeko beharrezkoa izango da bidezkoa den eta balioztatua izan den arrazoi bat egotea. Honen oinarrian, Nazioarteko Lan Erakundearen 158. hitzarmena⁶⁵ egongo litzateke. Izan ere, bertako 4. artikulua arabera, enpresaburuaren erabakia langilearekin duen lan-harremana iraungitzea bada, beharrezkoa izango da erabaki horrek zergati arrazoitu bat izatea. Gainera, Auzitegi Goreneko doktrina kontuan izanik, kausarik gabeko kaleratzeak bidegabetzat jotzen dira, eta ez nulotzat⁶⁶.

- ii. Kaleratzearen deuseztasuna kasurik larrienez gortzen egon beharko lukeela, oinarriko eskubideekin lotura duten kausak izanik eta legean espresuki aurreikusitakoak.
- iii. 9/2020 Errege Dekretu Legegileko 2. artikulua ez duela langileak kaleratzeko debekua ezartzen. Hau da, arau horren baitan, COVID-19aren ondorioz sortutako indar gaindiezina eta kausa ekonomikoak, teknikoak, antolakuntzazkoak eta ekoizpenezkoak ezingo dira lan-kontratua iraungitzeko edo langileren bat kaleratzeko justifikatutako kausatzat hartu. Beraz, arau horrek langileak kaleratzeko zenbait mugaketa ezartzen ditu, baina ez du inongo galarazpenik ezartzen.

Iruñeako Gizarte arloko Epaitegiak emandako 304/2020 Epaia⁶⁷ ere ildo honetatik jarraitzen du. Bertan aipatutakoaren arabera, lan-kontratuen kausarik gabeko iraungipenaren ingurukoa da aztertzen ari garen araua. Bestalde, hori betetzen ez den kasuetan emango diren ondorio juridikoei dagokionez, kaleratzea bidegabekoa dela deklaratzearen alde azaldu da. Izan ere, deuseztasunaren kausak Langileen

⁶⁵ C158 - Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158), Ginebran, 1992ko ekainaren 22an. (BOE num. 15, 1985-06-29, pp. 20352-20354). 4. art.: “no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio”.

⁶⁶ Auzitegi Goreneko 502/2001 Epaia (4.sala, Gizarte arlokoa), 2001eko urtarrilaren 29koa. (STS 502/2001): “porque cuando no hay causa legal para la extinción del contrato de trabajo y la causa real no se encuentra entre las tipificadas como determinantes de la nulidad del despido la calificación aplicable es la de improcedencia”.

⁶⁷ Iruñeako Gizarte arloko Epaitegia, 3.sekzioa, 304/2020 Epaia, 2020ko abenduaren 21ekoa. (SJSO 5098/2020): “con la previsión normativa que se analiza se ha llegado a hablar de una prohibición de despedir que, sin embargo, no se ajusta al tenor de la norma, que solo declara la extinción del contrato carente de causa, con la finalidad de que las empresas realicen los ajustes de empleo a través de los ERTES. (.../...) Lo cierto es que, con carácter general, las causas de la nulidad de los despidos aparecen tasadas en el art. 55 del ET. Entre ellas no se encuentran la falta de causa o de justificación, supuesto en el que se impone la calificación de la improcedencia con sus efectos jurídicos asociados”.

Estatutuko 55. artikuluan arautzen direnak dira eta bertan, ez dira kausarik edo justifikaziorik gabeko kaleratzeak aipatzen. Hortaz, kaleratzea bidegabetzat jo beharko litzatekeela dio.

Salamanca GIZARTE arloko Epaitegiak emandako 313/2020 Epaia⁶⁸ ustez ere, kaleratzea deusez deklaratzeko kausak Langileen Estatutuko 53.4 eta 55.5 artikuluetan eta Lan arloko Jurisdikzioaren Legeko 108.2 eta 122.2 artikuluetan araututakoak dira soilik. Gainera, kausa horiek oinarritzko eskubideekin, kaleratze kolektiboetako betekizun formalen ez-betetzeekin eta egoera jakin batean dauden pertsonen babesarekin loturik daude. Bestalde, arauan bertan kaleratzearen deuseztasuna arautzen ez dela dio. Izan ere, enpresaren aldebakarreko erabakiaren ondorioz emandako lan-harremanen haustura debekaturik egongo litzateke, beti ere justifikaturik ez badago.

Gizarte arloko Epaitegiez gain, zenbait Justizia Auzitegi Nagusiren ustez ere, 3/2021 Legeko 2. artikulua errespetatu gabe egindako kaleratzeak bidegabeak izango liratezke.

Kataluniako Justizia Auzitegi Nagusiak emandako 1851/2021 Epaia⁶⁹ arabera esaterako, 9/2020 Errege Dekretu Legegileko 2. artikulua ez du kaleratzeko debekurik arautzen, baizik eta kaleratze bat bidezkoztat jotzeko kausen mugapena egiten du.

⁶⁸ Salamanca GIZARTE arloko Epaitegia, 2.sekzioa, 313/2020 Epaia, 2020ko abenduaren 21ekoa. (SJSO 6454/2020): *“no cabe concluir en la obligada declaración de nulidad primero porque las causas de nulidad de los despidos están tasadas en los arts. 53.4 ET, 55.5 ET, 108.2 y 122.2 LRJS estando vinculada a la vulneración de derechos fundamentales, incumplimientos formales en despido colectivos o a la protección de personas en determinadas situaciones, sin que estos preceptos se hayan modificado y segundo porque el art. 2 del RDL 0/2020 no establece que de realizarse los despidos prohibidos serían nulos, pues los despidos como forma de extinción de la relación por decisión unilateral del empleador siempre están prohibidos salvo que estén justificados y por ello conllevan una sanción (readmisión o indemnización)”*.

⁶⁹ Kataluniako Justizia Auzitegi Nagusiak emandako 1851/2021 Epaia (Gizarte arlokoa), 2021eko martxoaren 31ekoa.: *“El precepto no introduce una verdadera prohibición de despedir sino mas bien una limitación en relación a las causas que pueden justificar la procedencia de un despido en esta coyuntura “no se podrán entender como justificativas (como causa fundante en expresión auténtica del legislador cuando regula el despido objetivo) de la extinción”. (.../...) Si no se prevé por la norma excepcional una expresa prohibición de despedir, no es aplicable el artículo 6.3 del CC que sanciona con la nulidad los actos contrarios a las normas prohibitivas. Y sobre esto no podemos sino reproducir lo que ya dijimos en el Pleno antecedente que es de plena aplicación a este alegato. Por su parte el artículo 6.4 CC dispone que los actos realizados al amparo del texto de una norma que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, o contrario a él, se considerarán ejecutados en fraude de ley y no impedirán la debida aplicación de la norma que se hubiera tratado de eludir. La consecuencia del fraude de ley no es la nulidad del acto extintivo sino que se aplique la consecuencia que, a través de la instrumentalización del fraude, se trata de evitar. En nuestro caso, que no existen, mas bien que no se pueden utilizar para la hábil extinción, causas “justificativas de la extinción”*.

Hortaz, berariazko kaleratzeko debekurik ezartzen ez duenez, Kode Zibileko 6.3⁷⁰ eta 6.4 artikulua⁷¹ ez dira aplikagarri izango. Ondorio hau oso garrantzitsua izango litzateke. Izan ere, Kode Zibileko 6.3 artikulua araberaren arabera, aginduzko eta debekuzko arauen aurkako egintzak zuzenbide osoko deusezak izango dira. Aldiz, 6.4 artikulua araberaren arabera, arau baten testuaren babespean burututako egintzak lege maula eginez gauzatu direla ulertuko da, horren helburua antolamendu juridikoak debekatzen duen edo horren aurka doan emaitza lortzea denean. Kasu horretan, egintza horiek ez dute eragotziko saihestu nahi zen araua aplikatu behar izatea. Bestalde, Kode Zibileko 7.2 artikulua⁷² ere aipatzen du. Horren arabera, eskubideaz abusatzea eta eskubide hori gizartearen aurka egikaritzea ez da legez babestuta egongo.

Orain aipatutako hiru artikulua hauek garrantzitsuak direla esan daiteke. Izan ere, lehen aipatutako Bartzelonako Gizarte arloko Epaitegiak emandako 358/2020 Epaian⁷³ ere azaltzen dira. Bertan esandakoaren arabera, Kode Zibileko 6.4 eta 7.2 artikuluetan arautzen diren lege iruzurraren eta eskubideen abusuaren erregimen orokorrak ez du egintza juridiko horien duseztasuna arautzen. Baizik eta lehenengo kasuan, saihestu nahi zen arauaren aplikazioa izango litzateke araua ez erabiltzearen ondorioa, eta bigarren kasuan aldiz, dagokion kalte-ordaina ordaintzea. Hortaz, egintzen deuseztasuna Kode Zibileko 6.3 artikuluan araututako kasuetan soilik ematen da, aginduzko eta debekuzko arauen aurka egindakoetan. Beraz, eta Kataluniako Justizia Auzitegiak emandako 1851/2021 Epaia araberaren arabera 9/2020 EDL-ko 2. artikulua debekuzko araua ez denez, Kode Zibileko 6.3 artikulua ez da aplikagarria eta ondorioz, kaleratze horiek ez dira deusezak izango.

⁷⁰ Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil. (BOE num. 206, 1889-07-25). 6.3 art.: *“los actos contrarios a las normas imperativas y a las prohibitivas son nulos de pleno derecho, salvo que en ellas se establezca un efecto distinto para el caso de contravención”*.

⁷¹ Kode Zibileko 6.4 art.: *“los actos realizados al amparo del texto de una norma que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, o contrario a él, se considerarán ejecutados en fraude de ley y no impedirán la debida aplicación de la norma que se hubiere tratado de eludir”*.

⁷² Kode Zibileko 7.2 art.: *“la Ley no ampara el abuso del derecho o el ejercicio antisocial del mismo”*.

⁷³ Bartzelonako Gizarte arloko Epaitegia, 26.sekzioa, 348/2020 Errekurtsoa, 2020ko uztailaren 10ekoa. (SJSO 2248/2020): *“y ni el régimen general del fraude de ley, ni el del abuso de derecho, recogidos en los art. 6.4 y 7.2 del Código Civil (CC), respectivamente, imponen la declaración de nulidad del correspondiente acto jurídico. La consecuencia es la aplicación de la norma que se hubiera tratado de eludir en el caso del fraude de ley (que para el despido implica la declaración de improcedencia al no estar justificada la extinción), y la correspondiente indemnización (en el supuesto del abuso de derecho). La nulidad sólo se contempla para los actos jurídicos contrarios a normas imperativas y/o prohibitivas, en el art. 6.3 del CC; y sólo cuando en aquellas normas no se haya previsto un efecto distinto”*.

Madrilgo Justizia Auzitegi Nagusiak emandako 1036/2020 Sententziak⁷⁴ beste argumentu bat gehitzen du bidegabetasunaren alde. Aurrez esan bezala, 3/2021 Legeko 2. artikuluan bertan ez da kaleratzea nulotzat deklaritzen. Beraz, eta zuzenbideko erregela orokorra izanik, arauak berak bereizten ez duena, ezingo du interpretatzaileak bereizi. Bestalde, arauaren literalitasunari ere erreferentzia egiten da epai honetan. Arauak dioenaren arabera, COVID-19aren ondorioz sortutako indar gaindiezina eta kausa ekonomikoak, teknikoak, antolakuntzazkoak eta ekoizpenezkoak ezingo dira erabili langilea kaleratzeko kausa arrazoitu bezala. Legea gaztelaniaz egina dagoen heinean, arauak *“justificativas”* hitza erabiltzen du. Aditz horren esanahia aztertzen bada, Real Academia Españolak emandako definizioaren baitan, honakoa esan nahi du: *“probar algo con razones convincentes, testigos o documentos”*. Hortaz, pandemiarekin zerikusia duten kausek ez dute kaleratzea frogatutzat jotzen eta beraz, kaleratze hori bidegabea izango litzatekeela dio.

Aipatutako epaiez gain, beste zenbait auzitegik emandako ebazpenak ere bide honetatik jarraitzen dute, esaterako: Mallorkako Gizarte arloko Epaitegiak emandako 117/2020 Epaia⁷⁵; Kataluniako Justizia Auzitegi Nagusiaren 66/2020 Epaia⁷⁶; Gaztela eta Leongo Justizia Auzitegi Nagusiak emandako 8/2021⁷⁷, 51/2021⁷⁸ eta 758/2021 Epaiak⁷⁹; eta Madrilgo Justizia Auzitegi Nagusiak emandako 101/2021 Epaia⁸⁰.

Jurisprudentzia aztertu ondoren, aipatzekoa da doktrinaren zati bat ere ideia honetakoa dela. Cavas Martínez⁸¹ adituaren arabera eta lehen adierazitakoa gogoraraziz, kaleratze hauek kausarik gabe eginak direla dio eta ondorioz,

⁷⁴ Madrilgo Justizia Auzitegi Nagusiaren 1036/2020 Epaia (Gizarte arlokoa), 2020ko azaroaren 25ekoa. (STSJ M 13714/2020): *“no se prevé en el RDL 9/2020 de este modo, una prohibición de despido bajo sanción de nulidad por lo que, siendo un principio general de derecho el que afirma que donde la norma no distingue no debe distinguir el intérprete (SSTS 12-7-18, Rec. nº 182/17 y 13-06-2018, Rec. nº 128/2017), sobre todo, porque tampoco se ha modificado y bien podía haberlo hecho, la redacción del artículo 124 de la LRJS, el despido no puede calificarse como nulo”*.

⁷⁵ Mallorkako Gizarte arloko Epaitegia, 4.sekzioa, 117/2020 Epaia, 2020ko abuztuaren 31ekoa. (SJSO 3937/2020).

⁷⁶ Kataluniako Justizia Auzitegi Nagusiaren 66/2020 Epaia (Gizarte arlokoa), 2020ko abenduaren 11ekoa. (STSJ CAT 8687/2020).

⁷⁷ Gaztela eta Leongo Justizia Auzitegi Nagusiak emandako 8/2021 Epaia (Gizarte arlokoa; Burgoseko sedea), 2021eko urtarrilaren 15ekoa. (STSJ CL 11/2021).

⁷⁸ Gaztela eta Leongo Justizia Auzitegi Nagusiak emandako 51/2021 Epaia (Gizarte arlokoa; Burgoseko sedea), 2021eko otsailaren 24ean. (STSJ CL 618/2021).

⁷⁹ Gaztela eta Leongo Justizia Auzitegi Nagusiak emandako 758/2021 Epaia (Gizarte arlokoa; Valladolideko sedea), 2021eko martxoaren 8an. (STSJ CL 758/2021).

⁸⁰ Madrilgo Justizia Auzitegi Nagusiak emandako 101/2021 Epaia (Gizarte arlokoa), 2021eko otsailaren 3an. (STSJ M 995/2021).

⁸¹ CAVAS MARTÍNEZ, F. (2020) *Los expedientes de regulación temporal de empleo por COVID-19. Una apuesta institucional para la preservación del empleo en tiempos de pandemia*. Revista de estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social. pp.103-145

bidegabekotzat jo beharko liratekeela. Izan ere, deuseztasun kausak legedia laborean zerrendatzen direnak izango dira soilik.

Menéndez Sebastián⁸² ere iritzi berdinekoa da. Berak esandakoaren arabera, COVID-19aren ondorioz sortutako egoera oinarri hartuta burututako kaleratzeak legez kontraktotzat jotzen ditu arauak. Ondorioz, eta espainiar ordenamenduaren arabera, lan-harremana iraungitzeko legez kontra hartutako erabakiak, hau da, bidezko kausarik gabeak, bidegabetzat jotzen dira.

Agustí Magarallek⁸³ ere ildo honetatik jarraitzen du. Bere ustez, legegileak aukera zuen deuseztasun kausa berri bat ezartzeko Lan-arloko jurisdikzioaren legeko 122 eta 124 artikuluetan; hala ere, ez zuten aukera hori baliatu. Izan ere, enpresaburuei lan-harremanak azkentzeko dituzten balliabideak mugatu zizkieten, justifikazio bide bat mugatuz eta ez debekatuz.

B) Kaleratzea deuseza

Jurisprudentzia eta doktrinaren beste zati bat, aldiz, kaleratze hauek deusez deklaratzearen alde azaldu dira. Iritzi honetako lehen ebazpena Sabadellgo Gizarte arloko Epaitegiak eman zuen 2020ko uztailaren 6ean⁸⁴. Esan beharra dago, gainera, epai honek oihartzun handia izan duela.

⁸² MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P. (2021). *Facultades extintivas del empresario en la era COVID*. Tirant lo Blanch, laboral. 105 orr.

⁸³ AGUSTÍ MARAGALL, J. (2020). *La extinción del contrato en el marco del COVID-19 y su calificación judicial*. Jurisdicción social. Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia.

⁸⁴ Sabadellgo Gizarte arloko Epaitegia, 3.sekzioa, 93/2020 Epaia, 2020ko uztailaren 7koa. (SJSO 2237/2020): *“en definitiva, se considera que, en realidad, la extinción de contrato de la actora se produjo como consecuencia de la situación derivada de la declaración del Estado de Alarma y la existencia de circunstancias que habilitaban a la empresa para adoptar las medidas previstas en RD 8/2020 por lo que, al extinguir la relación laboral de la actora no solo aduce una causa que no justifica la extinción, según los artículos 22 y 23 de RDL 8/2020 y artículo 2 de RDL 9/2020, sino que supone un incumplimiento de las disposiciones legales adoptadas por el legislador con la finalidad de evitar la destrucción de empleo, finalidad que se refleja en Exposición de Motivos (III) del RD 8/20, en que sostiene que las medidas del Cap III del RD-Ley 8/20 están orientadas a evitar despidos y a conservar el empleo, y esa finalidad habrá de predominar en la hermenéutica que regula los despidos en el ámbito excepcional del COVID-19, siendo esta finalidad la que justifica la redacción del art. 2 RD-Ley 9/2020. Siendo así, consideramos de aplicación el art. 6.3 de Código Civil por cuanto la extinción del contrato de trabajo de la actora constituye un acto contrario a norma imperativa además de constituir un fraude de ley, art. 6.4 de Código Civil, pues la empresa se ampara en causa inexistente para conseguir un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, esto es, la extinción de la relación laboral a fecha 28.3.2020, cuando las normas vigentes proscriben la destrucción de empleo derivada de la situación excepcional del Estado de alarma derivado de COVID-19. En consecuencia procede declarar la nulidad del despido notificado a la actora con efectos de 28.3.2020, con las consecuencias previstas en artículo 55.6 TRLET”.*

Epaitegi honek diotenaren arabera, alarma egoeraren ondorioz sortutako egoera kontuan izanik eta 8/2020 Errege Dekretu Legegilean araututako neurriak hartzeko inguruabarrak betetzen direnean, lan-harremanak iraungitzeko kausa justifikaturik ez lirateke egongo. Izan ere, lanpostuen suntsitzea ez gertatzeko asmoz, legegileak egindako lege-xedapenen ez-betetzea suposatuko luke. Legegilearen helburu hori 8/2020 EDL-ko zioen azalpenetan agertzen dela dio eta horren arabera, bertako hirugarren kapituluan araututako neurriak kaleratzeak saihestera eta lanpostuak mantentzera bideratuta daude. Beraz, 9/2020 EDL-ko 2.artikulua ere helburu hori lortzera bideratuta egongo litzateke.

Hau dena azaldu ondoren, Kode Zibileko 6.3 eta 6.4 artikuluei egiten die erreferentzia, aplikagarri direla aipatuz. Lehenengoa kontuan izanik, aginduzko arauen aurka egindako egintzak zuzenbide osoko deusezak izango dira. Bigarrena aintzat hartuz, ordenamendu juridikoak debekaturiko emaitza bat lortzeko, hau da, “kaleratzeko debekua” kasu honetan, kaleratze hori oinarritzeko existitzen ez den kausa bat erabiltzen da enpresaren aldetik. Hortaz, enpresak lortzen duena lanpostuen egonkortasuna saihestea izango litzateke⁸⁵. Beraz, bi arrazoi horiek oinarri harturik, kaleratzea deusez deklaritzen du.

Bartzelonako Gizarte arloko Epaitegiak emandako 180/2020 Sententziaren⁸⁶ arabera ere, kaleratzeak deusez deklaratu beharko lirateke. Gainera, arrazoiketa berdina erabiltzen du, Kode Zibileko 6.3 artikuluari erreferentzia eginez.

Justizia Auzitegi Nagusiei dagokionez, Euskal Autonomia Erkidegokoak, esaterako, bide honetatik jo du orain arte emandako epaietan.

Lehenengo emandako 119/2021 epaiaren arabera⁸⁷, kaleratze mota hauek lege-iruzur bidez eginak dira eta Espainiako Konstituzioko 35.1 artikuluan⁸⁸ araututako lanerako

⁸⁵ ROJO TORRECILLA, E. (2020-07-18). *Sobre la aplicación de las cláusulas de suspensión de la duración de los contratos temporales, y prohibición de despidos, durante la crisis sanitaria, y sus efectos sobre una decisión empresarial. Notas a la sentencia del JS núm. 3 de Sabadell de 6 de julio de 2020.* [Sarrera blog batean]. <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2020/07/sobre-la-aplicacion-de-las-clausulas-de.html>

⁸⁶ Bartzelonako Gizarte arloko Epaitegia, 29.sekzioa, 180/2020 Epaia, 2020ko uztailaren 28koa. (SJSO 3611/2020).

⁸⁷ Euskal Autonomia Erkidegoko Justizia Auzitegi Nagusiaren 119/2021 Epaia (Gizarte arlokoa), 2021eko urtarrilaren 26koa. (STSJ PV 2/2021).

⁸⁸ 1978ko Espainiako Konstituzioko 35.1 artikulua: “*todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través*

eskubidearen eraginkortasunarekin loturik egongo lirateke. Gainera, nahiz eta legegileak argi ez utzi arau honen ez betetzeak ze ondorio edukiko duen, legegilearen helburu nagusia COVID-19aren ondorioz sortutako kausa ekonomikoetan, teknikoetan, antolakuntzazkoetan eta ekoizpenezkoetan oinarritutako kaleratzeak saihestea izango litzateke.

Bigarren emandako 331/2021 epaiari dagokionez⁸⁹, arau honen helburua 8/2020 Errege Dekretu Legegileko 22 eta 23 artikuluetan aurreikusitakoa sendotzea eta aldarrikatzea izan da: lan-kontratuen suspentsioa ematea eta ez lan-harremanak iraungitzea pandemia oinarritzat hartuz. Beraz, legegilearen helburua lan-harremanak babestea eta mantentzea izan bada, ez litzateke bateragarria izango enpresaburuari aukera ematearekin itxurazko edo kausarik gabeko kaleratzea bideratzeko, edo kaleratzea bidegabetzat kalifikatuz gero, Langileen Estatutuko 56. artikuluan aurreikusi moduan, langilea berronartu edo kalteordaina ordaintzeko aukera izatearekin.

Gainera, egoera zehatz baten inguruan ezarritako araudiaren bide paralelo batetik, ezarritako araudi horri nolabaiteko iruzurra egitea onargarria ez dela dio. Kasu honetan, ezingo litzateke 8/2020 eta 9/2020 Errege Dekretu Legegileek ezarritako araudiari iruzur egin. Izan ere, beharrezkoa den zuzenbideko araua den heinean, arau hori bere irismenean eta osotasunean hartu beharko da kontuan, bere indargabetzea emateko zeharkako bide guztiak debekatuz.

Bestalde, hemen ere Kode Zibileko 6.3 artikuluari egiten zaio erreferentzia. Izan ere, 9/2020 EDL-ko 2. artikulua aginduzko eta debekuzko arautzat jotzen du, eta beraz, horren ez betetzea deusez deklaratu beharko litzatekeela dio. Hots, ius cogens den heinean, nahitaez betetzera behartuta gaude, norberaren borondate pribatutik kanpo egonez eta hortaz, subjektuek ezingo dute bere efikazia bertan behera utzi edo aldatu⁹⁰. Beraz, kaleratze hauek deusez deklaratu beharko liratekeela ebazten dute.

del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.

⁸⁹ Euskal Autonomia Erkidegoko Justizia Auzitegi Nagusiaren 331/2021 Epai (Gizarte arlokoa), 2021eko otsailaren 23koa. (STSJ PV 4/2021).

⁹⁰ O'CALLAGHAN, X. (2004). *Compendio de Derecho Civil*. Tomo 1 (Parte general). Lección 4ª <https://vlex.es/vid/clases-normas-juridicas-214598>

Orain dela denbora gutxi, Euskal Autonomia Erkidegoko Justizia Auzitegi Nagusiak honen inguruko beste epai bat eman du, 772/2021 Epaia⁹¹, eta hau ere deuseztasunaren alde azaldu da.

Lehenik eta behin, 8/2020 eta 9/2020 Errege Dekretu Legegileek ezartzen duten legeria berezi eta salbuespenezkoari egiten dio erreferentzia. Orokorrean, lan zuzenbidean estatuak duen eskuhartzea bake soziala lortzeko gaietara eta egoeretara mugatzen dela dio eta ondorioz, interes laborala babesteko asmoz, gatazka garrantzitsuak dauden edo aparteko beharra dagoen momentuetan, lan-harremanen aginpidea legegilearen eskuetan gelditzen dela adierazten da. Hori lortzeko, xedaezintasun ingurune bat eta figura eta instituzio berezien inposizio bat ezartzen zaie enpresaburuei, langileei eta hauen ordezkarietara legeria zehatz baten bidez. Arau hauekin, negoziazioaren ohiko bidetatik bideratzen ez diren arazoei irtenbidea ematen zaie, estatuari berez ez dagokion protagonismo bat emanez.

Bestalde, bertan aipatzen denaren arabera, muturreko larrialdi eta salbuespenezko egoerei aurre egiteko erabiltzen den araudi mota lege-dekretua izango litzateke Espainiako Konstituzioko 86.1 artikulua⁹² arabera. Ondorioz, eta aztertzen ari garen araua izaera honetakoa denez, ohikoa ez den erregulazio baten aurrean gaudela esan daiteke. Hau honela, lege-dekretu bidez, indarrean dauden arauak aldatzen dira eduki berri bat emanez. Gainera, 8/2020 eta 9/2020 Errege Dekretu Legegileen bidez, erakunde sistema berri bat sortu da “*ad hoc*”, egoera zehatz bati irtenbidea emateko asmoz.

Eratutako araudi berrian, lan funtzionaltasunaren barruan kokatzen diren berezko kategoriak sartzen dira, hau da, Langileen Estatutuan arautuako figurak. Hala ere, pandemiaren testuinguruan interpretatu beharko dira eta ondorioz, beraien ohiko eraginkortasuna alde batera utzi beharko da eta egoera berri honetara moldatu. Beraz, arau horien interpretazioa ere inguruabar berezi horien arabera egin beharko dela dio auzitegiak.

⁹¹ Euskal Autonomia Erkidegoko Justizia Auzitegi Nagusiaren 772/2021 Epaia (Gizarte arlokoa), 2021eko maiatzaren 4koa.

⁹² 1978ko Espainiako Konstituzioko 86.1 art.: “*en caso de extraordinaria y urgente necesidad, el Gobierno podrá dictar disposiciones legislativas provisionales que tomarán la forma de Decretos-leyes y que no podrán afectar al ordenamiento de las instituciones básicas del Estado, a los derechos, deberes y libertades de los ciudadanos regulados en el Título I, al régimen de las Comunidades Autónomas ni al Derecho electoral general*”.

Bestalde, lanaren mantenuaren eta enpresaburuaren aldebakarreko erabakiaren ondoriozko ebazpen irregularraren loturak, lan-harremanaren itzultzea dakarrela dio auzitegiak. Horretarako, lau arrazoi zerrendatzen ditu:

- i. Salbuespenez ezarritako arau hau lan-harremanetan parte hartzen duten sujetuentzat xedaezina izango da. Izan ere, sujetu publikoak bereganatu du pandemiaren eta bere ondorioen parametro funtzionalak eta erreakziozkoak mugatzeko eginkizuna.
- ii. Kaleratzea legez kontra egin aurretik langileak zuen egoera berrezartzera soilik mugatzen da lana mantentzearen aurreikuspena.
- iii. Krisi honi aurre egiteko sistema zehatzak, enpresaburuei eta langileei lan kontratuak iraungitzeko aukera kendu die eta gainera, baliabide jakin bat erabiltzera behartuta geratu dira. Hortaz, 8/2020 EDL-ko 22 edo 23 artikuluetan aurreikusitako kasuren bat ematen bada, ez dago aukerarik, "*ope legis*" da eta bete egin beharko da bertan araututakoa.
- iv. Kaleratzeak bidegabetzat deklaratu gero, arauak nahi ez zuena lortzeko arriskua dago: lan-harremana iraungitzea langileak kalte-ordaina jasoz. Hau onartuz gero, arauaren porrota gertatuko litzateke, eduki eraginkorrik gabe utziz.

Honetaz gain, alderdien borondatea bertan behera gelditu dela esan daiteke eta legegileak solaskide sozialei dagokien lana beregain hartu du: instituzio jakin batzuen negoziazioa, horren inguruko aginduzko zuzenbide jakin bat sortuz. Bestalde, pandemia egoeran sortutako arau multzoa autonomotzat jotzen du, lan zuzenbideko eta bere erregulazioko figuretatik bereiziz. Hortaz, egoera berezi honi irtenbidea emateko sistema jakin bat sortu da, aldi-baterako enplegu erregulazioko espedienteen kausak eta jarduteko era zehatza arautuz. Aitzitik, lanaren babes nagusitu dela esaten da, oinarrizko eskubideen babes mailera gerturatu.

Aipatutako arrazoiketaz gain, auzitegi berdinak emandako 331/2021 Epaian adierazitako argudio berdinak ere ematen ditu, aurrez azaldutakoak.

Asturiaseko Justizia Auziteni Nagusia ere deuseztasunaren alde azaldu da 772/2021 Epaian⁹³. Bertan esaten denaren arabera, alarma egoeraren ondorioz sortutako araudiaren helburu nagusia pandemiak lan-merkatuan sortutako ondorio suntsitzaileak arintzea izango litzateke. Horretarako, lan-kontratuen iraungitzea saihesteko neurri zehatzak hartuz.

Hortaz, 9/2020 EDL-ko 2.artikulua egoera honen arabera interpretatu beharko da eta beraz, Kode Zibileko 3.1 artikulua⁹⁴ kontuan hartuz, egoera honetarako ezarritako araudiaren helburua lortzeko asmoz, kaleratze hauen ondorio naturala deuseztasuna izango litzatekeela dio.

Gainera, kaleratzeak bidegabe deklaratu gero, 9/2020 EDL-ko 2. artikuluaaren helburuaz gain, lana babesteko sortutako salbuespeneko eta ohiz-kanpoko araudi-markoaren xedea zapuztua geratuko litzatekeela dio.

Doktrinari dagokionez, Falguera Baró⁹⁵ adituaren arabera esaterako, kaleratzea justifikatzen duen arrazoia edo kausa pandemiaren ondorioz enpresak bere ohiko funtzionamenduari jarraitzeko zailtasunarekin loturik baldin badago, 9/2020 EDL-ko 2. artikuluan aurreikusitako lege-aginduaren ez betetzea emango litzateke. Ondorioz, eta Kode Zibileko 6.3 artikulua kontutan hartuz, kaleratze hori aginduzko edo debekuzko arau baten aurka doan heinean eta arauan bertan urratze kasuetarako bestelako ondorio ezartzen ez denez, egintza hori zuzenbide osoz deuseza izango litzatekeela defendatzen du.

Guzti hau ikusi ondoren, argi gelditu da jurisprudenzian eta doktrinan ez dagoela iritzi bateraturik kaleratze hauek kalifikatzerako garaian. Gainera, Auzitegi Gorenak oraindik ez duenez honen inguruko ebazpenik eman, doktrina bateratzeko aukerarik egon ez dela esan beharra dago. Beraz, auzitegi eta aditu bakoitzak bere interpretazio propioa egiten du gaur egun indarrean dagoen 3/2021 Legeko 2. artikuluaaren inguruan.

Nire ustez, eta jurisprudenziaren eta doktrinaren zati handienarekin bat etorriz, kaleratze hauek bidegabetzat jo beharko liritekeela esango nuke. Izan ere, artikulua

⁹³ Asturiaseko Justizia Auzitegi Nagusiaren 772/2021 Epaia (Gizarte arlokoa), 2021eko martxoaren 30ekoa. (STSJ AS 1043/2021).

⁹⁴ Kode Zibileko 3.1 art.: *“las normas se interpretarán según el sentido propio de sus palabras, en relación con el contexto, los antecedentes históricos y legislativos, y la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas, atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de aquellas”*.

⁹⁵ FALGUERA BARÓ, M.A. *Análisis de urgencia de la legislación laboral durante el estado de alarma por el COVID-19*. Editorial Bomarzo.

horretan esaten denaren arabera, COVID-19aren ondorioz sortutako indar gaindiezina eta kausa ekonomikoak, teknikoak, antolakuntzazkoak eta ekoizpenezkoak ez dira langileen kaleratzeak justifikatzeko kausatzat hartzen. Hortaz, kausarik gabeko kaleratzeak diren heinean eta Auzitegi Goreneko doktrina kontuan izanik, kaleratze mota hauek bidegabetzat jo beharko liratezke.

5. ONDORIOAK

Ikerketa lan honen oinarrian dagoen galderari erantzuna emateko, lan zuzenbidearen eta lan-harremanen inguruko zenbait gai aztertzea beharrezkoa izan da: langileen kaleratzeetatik hasi eta galderaren inguruan orain arte dagoen jurisprudenziaren azterketara arte.

Hasteko, langileen kaleratzeari dagokionez, Langileen Estatutuan araututako lan-kontratuak azkentzeko moduetariko bat dela ikusi dugu. Langilearen eta enpresaburuaren lan-harremanaren haustura dakarrenez, langileak ez dizkio bere zerbitzu gehiago eskainiko enpresaburuari, eta honek, ez dio soldata gehiagorik ordainduko.

Bestalde, lan-kontratuak azkentzerako garaian arrazoiren bat egotea beharrezkoa dela ere ikusi dugu eta arrazoi horiek ere araututa daude Langileen Estatutuko 49. artikuluan. Gainera, kaleratzeen barnean, enpresaburuak aldebakarreko borondatearen ondorioz burututako kaleratze guztiak barneratzen direla ere ikasi dugu.

Bigarrenik, lan-kontratutik eratorritako ekintzak gauzatzea langile bakoitzaren eskubidea dela ikusi dugu. Hortaz, langile bakoitzaren eskubidea izango da bere gain eman den kaleratzearen aurkako akzioen bat tarteratzea.

Langileak kaleratze horren aurkako akzioa tarteratuz gero, Gizarte arloko epailearen esku egongo da kaleratze hori kalifikatzea. Epaileak frogabide guztiak aztertu ondoren, kaleratzea bidezkotzat, bidegabetzat edo deuseztzat joko du.

Epailearen ustez kaleratze hori bidezkoa izan bada, enpresaburuaren nahiari jarraiki, lan-kontratuaren iraungipena emango da. Aldiz, bidegabetzat jotzen bada, enpresaburuak bi aukera izango ditu: langilea enpresan berronartzea aurrez zegoen egoera berean, edo dagokion kalte-ordaina ordaintzea eta lan-kontratuaz azkentzea. Ostera, kaleratzea deusez deklaratu izan bada, langilea berronartua izango da aurrez

zituen baldintza berdinetan. Kalifikazio honek enpresaburuarentzat zigorrik handiena dakarrela esango nuke aukerarik uzten ez zaion heinean eta langilearen berronarpena beharrezkoa den heinean. Izan ere, kaleratzea deusez deklaratzeko beharrezkoa izango da kaleratze hori diskriminatzailea izatea edo Espainiako Konstituzioko oinarritzko eskubideen aurka egina izatea.

Hirugarrenik, eta lanaren mamiari hasiera emanez, aipatzekoa da pandemia egoerak izugarritzko eragina izan duela lan-harremanetan. Horri erantzuna emateko asmoz, Espainiako Gobernuak zenbait arau berezi eman ditu. Ikerketa lan honen fokuan egon den araua 9/2020 Errege Dekretu Legegileko 2. artikulua izan da, gaur egun, 3/2021 Legeko 2. artikulua dena. Horren arabera, lan-kontratuaren suspentsiorako eta lanaldiaren murriztapenerako arrazoitzat hartzen diren eta 8/2020 Errege Dekretu Legegileko 22 eta 23 artikuluetan araututa dauden indar gaindiezina eta kausa ekonomikoak, antolakuntzazkoak, teknikoak eta ekoizpenezkoak ezingo dira erabili lan-kontratuaren azkentze eta kaleratze arrazoi bezala. Beraz, eta lan-kontratuaren COVID-19ak izandako eragina murrizteko asmoz, arau honen helbururik nagusia lan-kontratuen azkentzeari eta kaleratzeei nolabaiteko muga ezartzea izan dela esango nuke.

Arau honek duen eraginari dagokionez, nahiz eta iritzi kontrajarriak egon, esango nuke ez dela beharrezkoa izango enpresak langileren bat ERTEn izatea aztertutako araua aplikatu ahal izateko. Izan ere, arauan bertan ez da horrelako betekizunik eskatzen eta gainera, 9/2020 EDL-ko zioen azalpena kontuan izanik helburua COVID-19ak lan-harremanetan izan duen eragina murriztea denez, hori lortzeko araua enpresa guztiei aplikagarri izatea beharrezkotzat jotzen dut.

Laugarrenik, eta arau hori errespetatu gabe egindako kaleratzeak bidegabeak edo deusezak direla argitze aldera, jurisprudentzian eta doktrinan ideia desberdinak daudela argi utzi nahiko nuke.

Jurisprudentziaren ildo batekin bat eginez, nire ustez ere kaleratze hauek bidegabetzat jo beharko liriateke. Ondorio hau ateratzeko arrazoiak kontuan izanik, bi nabarmenduko nituzke gehienbat. Lehenik, Auzitegi Goreneko doktrina kontuan hartzen badugu, kausarik gabeko kaleratzeak bidegabetzat jotzen dira espainiar ordenamenduan⁹⁶.

⁹⁶ Auzitegi Goreneko 502/2001 Epaia (4.sala, Gizarte arlokoa), 2001eko urtarrilaren 29koa. (STS 502/2001): *“porque cuando no hay causa legal para la extinción del contrato de trabajo y la causa real no se encuentra entre las tipificadas como determinantes de la nulidad del despido la calificación aplicable es la de improcedencia”*.

Hortaz, eta 3/2021 Legeko 2. artikulua arabera, COVID-19aren ondorioz sortutako indar gaindiezina eta kausa ekonomikoak, teknikoak, ekoizpenezkoak eta antolakuntzazkoak lan-kontratuak iraungitzeko eta kaleratzeentzako arrazoi bezala erabili ezin direnez, kaleratze horiek oinarritzeko kausarik ez dagoela esango nuke.

Bigarrenik, arau honek kaleratzeak justifikatzeko bide edo arrazoi batzuk mugatzen dituela esango nuke, baina ez du kaleratzeko debekurik ezartzen. Hortaz, Kode Zibileko 6.3 artikulua ez litzateke aplikagarri izango. Izan ere, horren arabera, aginduzko eta debekuzko arauen aurkako egintzak zuzenbide osoko deusezak izango dira.

Bestalde, Espainiar Gobernuak ziurgabetasun egoera bat sortu duela esatea gustatuko litzaidake. Izan ere, 9/2020 Errege Dekretu Legegilea 2020ko martxoaren 28an sartu zen indarrean eta orduz geroztik aukera asko izan ditu bertako 2. artikulua errespetatu gabe egindako kaleratzeek nolako kalifikazioa behar duten argi uzteko.

Bukatzeko, nahiz eta nire iritziaren arabera kaleratze hauek bidegatzat kalifikatu beharko liratekeen, ikerketa lan honen helburua ongi lortzeko doktrina bateratzea beharrezkoa dela uste dut araua bera argia ez dela kontuan izanik. Izan ere, oraindik ere Auzitegi Gorenak honen inguruko epairik eman ez duen heinean, Justizia Auzitegi Nagusi bakoitzak bere irizpidearekin jarraitzen du eta ondorioz, Autonomia Erkidego bakoitzean iritzi ezberdineko epaiak aurki genitzake. Hortaz, egoera berdinen edo antzekoaren aurrean, kalifikazio desberdinak daude Auzitegiaren arabera.

6. BIBLIOGRAFIA

- AGUSTÍ MARAGALL, J. (2020). La extinción del contrato en el marco del COVID-19 y su calificación judicial. *Jurisdicción Social. Revista De La Comisión De Lo Social De Juezas Y Jueces Para La Democracia*, (216)
- ALEGRE NUENO, M. (2007). *La impugnación del despido*. Tirant lo Blanch.
- ALTÉS TÁRREGA, J. A.; BLASCO PELLICER, A.; NORES TORRES, L. E. (2010). *El despido objetivo*. Tirant lo Blanch.
- ARAGÓN GÓMEZ, C.; MERCADER UGUINA, J. R.; GIMENO DÍAZ DE ATAURI, P.; NIETO ROJAS, P. (2020). *Esquemas de derecho del trabajo I : Fuentes y relación individual de trabajo* (3ª edición. ed.). Tirant lo Blanch.
- BAYLOS GRAU, A.; PÉREZ REY, J. (2009). *El despido o la violencia del poder privado*. Trotta.
- BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I. (2021). Crisis empresarial provocada por la pandemia y extinción de la relación laboral. XXXI Jornades Catalanes de Dret Social.
- BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I. (2021-02-04). *La extinción del contrato, nuevas interpretaciones y legislación COVID*. [Video/DVD]
- BENAVIDES VICO, A. (2020). *Guía práctica del despido colectivo y del ERTE* (1ª ed. ed.). Tirant lo Blanch.
- CAVAS MARTÍNEZ, F. (2020). Los expedientes de regulación temporal de empleo por COVID-19: Una apuesta institucional para la preservación del empleo en tiempos de pandemia. *Revista De Estudios Jurídico Laborales Y De Seguridad Social (REJLSS)*, (1).
- CELINK abogados. (20-12-2016). *Despido por falta de adaptación del trabajador a modificaciones técnicas operadas en el puesto de trabajo*. . <https://www.celink.es/blog/2016/12/despido-por-falta-de-adaptacion-del.html>
- COLLADO LUIS, S. (2004). *Notas sobre los efectos de calificación del despido: Especial consideración de los salarios de tramitación tras la ley 45/2002*. <https://ehu.on.worldcat.org/oclc/1050168351>
- DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO. (2020). *Consultas sobre medidas laborales frente al COVID-19*.

- DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO. (2020). *Criterio sobre expedientes suspensivos y de reducción de jornada pro COVID-19*.
- FALGUERA BARÓ, M. A. (versión 16 de mayo). *Análisis de urgencia de la legislación laboral durante el estado de alarma por el COVID-19*.
- FERRAJOLI, L.; CARBONELL, M. ren edizioa. (2008). *Democracia y garantismo*. Editorial Trotta.
- GARCÍA GÓMEZ DE LA FLOR, M.E.; VELASCO PAÑOS, M. (2016). *Protocolos de despido y medidas de flexibilidad guía práctica y actualizada de los procedimientos y trámites que se deben llevar a cabo frente a un despido disciplinario, objetivo, colectivo, suspensión o reducción de jornada, impugnación de sanciones, y en materia de reclamación de vacaciones, clasificación profesional, derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, modificación de las condiciones de trabajo y la movilidad geográfica*. Tirant lo Blanch.
- García-Perrote Escartín, I. (2019). *Manual de derecho del trabajo* (9ª ed. ed.). Tirant lo Blanch.
- GOERLICH PESET, J. M.; GARCÍA ORTEGA, J.; ALFONSO MELLADO, C. L. (2020). *Derecho del trabajo* (8ª edición. ed.). Tirant lo Blanch.
- GONZÁLEZ GONZÁLEZ, C. (2021). Las consecuencias jurídicas del incumplimiento de la “prohibición” de despedir por las causas COVID-19. *Revista Aranzadi Doctrinal*, (4) <https://dialnet.unirioja.es/servlet/extart?codigo=7842985>
- JURADO SEGOVIA, A. (2020/06/04). *Sobre la “incierto” limitación de despedir por “causas empresariales” relacionadas con el COVID-19*. [Sarrera blog batean]. <https://forodelabos.blogspot.com/2020/06/sobre-la-incierto-limitacion-de.html#:~:text=En%20definitiva%2C%20la%20limitaci%C3%B3n%20de,se%20est%C3%A9%20ejecutando%20o%20se>
- MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P. (2021). *Facultades extintivas del empresario en la era COVID* ([1ª edición]. ed.). Tirant lo Blanch.
- MERCADER UGUINA, J.R. (2019). *Lecciones de derecho del trabajo*. (12.ed.). Tirant lo Blanch.

- MERCADER UGUINA J.R. eta DE LA PUEBLA PINILLA, A. (2013). *Los procedimientos de despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada*. Tirant lo Blanch.
- NARANJO DE LA CRUZ, R. (2014). Cuestiones sobre el derecho al trabajo derivadas de la reforma laboral de 2012: perspectiva constitucional. *Revista De Derecho Político*, 89. pp. 92-133.
- PASTOR MARTÍNEZ, A. (2021-05-18). Calificación del artículo 2 del Real Decreto 9/2020: nulidad o improcedencia. *M^a Eugènia Gay, Candidatura a l'icab, passió pel dret. Ciclo de webinars*.
- PÉREZ AMORÓS, F. (2015). Los efectos jurídicos y económicos del Despido Disciplinario procedente, improcedente y nulo en el ordenamiento jurídico laboral español. *Revista Ciencia Jurídica y Política*, 1. pp.
- POYATOS I MATAS, G.; PRECIADO DOMENECH, C. H.; SEGALÉS FIDALGO, J. (2020). *Derecho laboral y de seguridad social covid 19 : Manual para juristas de trinchera*. Bomarzo.
- RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M. eta GARCÍA ORTEGA, J. (2018). *Curso básico de derecho del trabajo (para titulaciones no jurídicas)*. Tirant lo Blanch.
- RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M.; GARCÍA ORTEGA, J.; PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. (2020). *Curso básico de derecho del trabajo y de la seguridad social* (16^a edición. ed.). Tirant lo Blanch.
- SALA FRANCO T.; BLASCO PELLICER, A. (2020). *La extinción del contrato de trabajo* (1^a ed. ed.). Tirant lo Blanch.
- SALA FRANCO, T.; NORES TORRES, L. E.; ALEGRE NUENO, M. (2020). *Problemas actuales del proceso laboral : Homenaje al profesor José M.^a goerlich peset con ocasión de sus 25 años como catedrático de derecho del trabajo y de la seguridad social* ([1^a edición]. ed.). Tirant lo Blanch.
- SALA FRANCO, T.; VELASCO BAÑOS, M. (2020). *Guía práctica de las medidas laborales extraordinarias adoptadas frente a la crisis sanitaria del COVID-19* (2^a ed. ed.). Tirant lo Blanch.
- VALENTE, L. A. (2009). *La caducidad de los derechos y acciones en el derecho civil*. Librería Editora Platense S.R.L.

VIQUEIRA PÉREZ, C. (2020). *Acerca de la calificación del despido que vulnera la pretendida "prohibición de despedir"*. Revista de jurisprudencia laboral - Número 9/2020.

7. LEGEDIA

C158 - *Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158)*, Ginebran, 1992ko ekainaren 22an. (BOE num. 15, 1985-06-29, pp. 20352-20354).

Espainiako Konstituzioa, 1978ko abenduaren 29koa. (BOE num. 311, 1978-12-29).

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. (BOE num 245, 2011-10-11).

Ley 3/2021, de 12 de abril, por la que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19. (BOE num. 88, 2021-04-13).

Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. (BOE num. 73, 2020-03-18).

Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19. (BOE num. 86, 2020-03-28).

Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial. (BOE num. 178, 2020-06-27).

Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo. (BOE num. 259, 2020-09-30).

Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo. (BOE num. 23, 2021-01-27).

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. (BOE num. 189, 2000-08-08).

2/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 23koa, Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena. (BOE num. 255, 2015-10-24).

Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil. (BOE num. 206, 1889-07-25).

Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada. (BOE num. 261, 2012-10-30).

Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. (BOE num. 67, 2020-03-14).

8. JURISPRUDENTZIA

Auzitegi Goreneko epaiak:

Auzitegi Goreneko 17266/1990 Epaia (4.sala, Gizarte arlokoa), 1990eko otsailaren 26koa. (STS 17266/1990).

Auzitegi Goreneko 1821/1990 Epaia (4.sala, Gizarte arlokoa), 1990eko otsailaren 28koa. (STS 1821/1990).

Auzitegi Goreneko 3500/1990 Epaia (4.sala, Gizarte arlokoa), 1990eko maiatzaren 2koa. (STS 3500/1990).

Auzitegi Goreneko 502/2001 Epaia (4.sala, Gizarte arlokoa), 2001eko urtarrilaren 29koa. (STS 502/2001).

Auzitegi Goreneko 5014/2001 Epaia (4.sala, Gizarte arlokoa), 2001eko ekainaren 12koa. (STS 5014/2001).

Auzitegi Goreneko 944/2017 Epaia (4.sala, Gizarte arlokoa), 2017ko azaroaren 29koa. (STS 4703/2017).

Auzitegi Goreneko 352/2020 Epaia (4.sala, Gizarte arlokoa), 2020ko maiatzaren 19koa. (STS 1733/2020).

Justizia Auzitegi Nagusietako epaiak:

Galiziako Justizia Auzitegi Nagusiko 1989/2019 Epaia (1.sekzioa, Gizarte arlokoa), 2019ko martxoaren 22koa. (STSJ GAL 1989/2019).

Kataluniako Justizia Auzitegi Nagusiko 60/2020 Epaia (Gizarte arlokoa), 2020ko azaroaren 24koa. (STSJ CAT 10284/2020).

Madrilgo Justizia Auzitegi Nagusiaren 1036/2020 Epaia (Gizarte arlokoa), 2020ko azaroaren 25ekoa. (STSJ M 13714/2020).

Kataluniako Justizia Auzitegi Nagusiaren 66/2020 Epaia (Gizarte arlokoa), 2020ko abenduaren 11ekoa. (STSJ CAT 8687/2020).

Gaztela eta Leongo Justizia Auzitegi Nagusiak emandako 8/2021 Epaia (Gizarte arlokoa; Burgoseko sedea), 2021eko urtarrilaren 15ekoa. (STSJ CL 11/2021).

Euskal Autonomia Erkidegoko Justizia Auzitegi Nagusiaren 119/2021 Epaia (Gizarte arlokoa), 2021eko urtarrilaren 26koa. (STSJ PV 2/2021).

Madrilgo Justizia Auzitegi Nagusiak emandako 101/2021 Epaia (Gizarte arlokoa), 2021eko otsailaren 3an. (STSJ M 995/2021).

Aragoiko Justizia Auzitegi Nagusiko 77/2021 Epaia (Gizarte arlokoa), 2021eko otsailaren 15ekoa. (STSJ AR 75/2021).

Euskal Autonomia Erkidegoko Justizia Auzitegi Nagusiaren 331/2021 Epaia (Gizarte arlokoa), 2021eko otsailaren 23koa. (STSJ PV 4/2021).

Gaztela eta Leongo Justizia Auzitegi Nagusiak emandako 51/2021 Epaia (Gizarte arlokoa; Burgoseko sedea), 2021eko otsailaren 24ean. (STSJ CL 618/2021).

Gaztela eta Leongo Justizia Auzitegi Nagusiak emandako 758/2021 Epaia (Gizarte arlokoa; Valladolideko sedea), 2021eko martxoaren 8an. (STSJ CL 758/2021).

Asturiaseko Justizia Auzitegi Nagusiaren 772/2021 Epaia (Gizarte arlokoa), 2021eko martxoaren 30ekoa. (STSJ AS 1043/2021).

Kataluniako Justizia Auzitegi Nagusiak emandako 1851/2021 Epaia (Gizarte arlokoa), 2021eko martxoaren 31ekoa.

Euskal Autonomia Erkidegoko Justizia Auzitegi Nagusiaren 772/2021 Epaia (Gizarte arlokoa), 2021eko maiatzaren 4koa.

Gizarte arloko Epaitegietakako epaiak:

Sabadellgo Gizarte arloko Epaitegia, 3.sekzioa, 93/2020 Epaia, 2020ko uztailaren 7koa. (SJSO 2237/2020).

Bartzelonako Gizarte arloko Epaitegia, 26.sekzioa, 348/2020 Errekurtsoa, 2020ko uztailaren 10ekoa. (SJSO 2248/2020).

Bartzelonako Gizarte arloko Epaitegia, 29.sekzioa, 180/2020 Epaia, 2020ko uztailaren 28koa. (SJSO 3611/2020).

Mallorkako Gizarte arloko Epaitegia, 4.sekzioa, 117/2020 Epaia, 2020ko abuztuaren 31ekoa. (SJSO 3937/2020).

Ponferradako Gizarte arloko Epaitegiaren 170/2020 Epaia, 2020ko urriaren 9koa. (SJSO 4164/2020).

Iruñeako Gizarte arloko Epaitegiaren 304/2020 Epaia, 2020ko abenduaren 21ekoa. (SJSO 5098/2020).

Salamancako Gizarte arloko Epaitegia, 2.sekzioa, 313/2020 Epaia, 2020ko abenduaren 21ekoa. (SJSO 6454/2020).