

Kaleratzearen deuseztasun objektiboak berez ez du sortzen kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik: 2023ko abenduaren 12ko Auzitegi Gorenaren epaiari (5556/2022 db. errek. zk.) egindako iruzkina

Francisco Javier Arrieta Idiakez

Deustuko Unibertsitateko Lanaren eta Gizarte Segurantzaren Zuzenbideko irakasle titularra

1. Kasuaren nondik norakoak

[2023ko abenduaren 13ko AGEk, 4. Salakoak \(5556/2022 db. errek. zk.\)](#) ebatzi beharreko kasuko egitateak dira frogatutzat jo zituenak 2022ko urtarrilaren 27ko Madrileko Arlo Sozialeko 9. Epaitegiak.

Egitate horien arabera, 2012 martxoaren 26ko antzintasuna aitortua zuen emakume bat, 2021eko irailaren 26tik haurdun zegoena, 2021eko urriaren 8an kaleratu zuen enpresaburuak. Kaleratzearen arrazoia hauxe: «lanpostuan izan beharreko ohiko errendimendua etengabe eta hala nahita jaistea».

Lekuko enpresatik ondorioztatutakotik, kaleratze-gutuna jaso eta berehala, langileak adierazi zuen haurdun zegoela. Hortaz, enpresaburuak emakume kaleratzeko unean ez zekien hori haurdun zegoenik.

Data berean, enpresaburuak beste 5 langile kaleratu zituen.

Langileak jarritako demandaren ondorioz, enpresaburuak, aipatu Arlo Sozialeko Epaitegian, onartu zuen kaleratzea bidegabea izan zela. Hala ere, Epaitegiak langileak demandan eskatutakoa zati batean onartu eta kaleratzea deuseza izan zela ebatzi zuen. Horren ondorioz, enpresaburuak kondenatu zuen, batetik, langilea enpresan berriro onartzera, kaleratzea gauzatu zen uneko baldintza berberetan, eta, bestetik, langileari izapidetza-alokairuak ordaintzera.

Zehatzago, Epaitegiak kaleratzea deuseza izan zela adierazi zuen [LELTBren](#) 55.5 artikulua oinarri hartuta, frogatutzat jo ondoren enpresaburuak haurdunaldiaren berri izan zuela kaleratze-gutuna langileari eman ondoren. Izan ere, legeak agindutako deuseztasuna aplikatu zuen Epaitegiak, hots, haurdunaldiak eratorritako deuseztasuna, zuzenean aplikatu behar dena, enpresaburuak horren berri izan ala ez. Bestela esanda, deuseztasun objektiboa dagoela ulertu behar da.

Halaber, Epaitegiak adierazi zuen langilea haurdun egoteagatik kaleratze deusezak ez dakarrela modu automatikoan sexuan oinarritutako bereizkeriarik ez izateko oinarritzko eskubidea urratzea, horrek erator ditzakeen kalte-ordainak jasotzeari dagokionez. Bada, Epaitegiaren esanetan, oinarritzko eskubideak urratu izana adierazteko behar-beharrezkoa da demandatzaileak urratze hori gauzatu izanaren inguruko zantzuen berri ematea, zantzu horien bidez kari bidezko lotura ondorioztatu ahal izateko, kaleratzeko erabakiaren eta haurdunaldiaren artean. Hain zuzen, kasu honetan emakumeak ez zuen inolako zantzuren berrik eman. Horrenbestez, ez zenez egiaztatu enpresaburuak emakumea kaleratu zuela

haurdun egoteagatik, kaleratze objektiboa besterik ez dago. Hori guztia dela eta, kasu honetan, [LELTBren](#) 55. artikuluko 2. paragrafoko deuseztasun objektiboa ezin bihur daiteke artikuluko 1. paragrafoak debekatutako deuseztasun, hau da, Espainiako Konstituzioak edo legeak debekatutako bereizkeria-arrazoiengatik deuseztasun, edo langilearen oinarrizko eskubide eta askatasun publikoak urratzegatik deuseztasun.

Arlo Sozialeko Epaitegiak emandako epaiaren aurka eskezkotako errekurtsua jarri zuen langileak eta, 2022ko irailaren 23an, Madrilgo Auzitegi Nagusiak epaia eman zuen, errekurtsua ezetsiz eta instantziako epaia baieztatuz.

Langileak, epai horren aurka doktrina bateratzeko errekurtsua jarri zuen eta horren ondorio da, hain justu ere, aztergai dugun epaia.

2. Auzigaiak

Bi dira doktrina bateratzeko errekurtsuan azaldutako auzigaiak, bata besteari estu lotzen zaizkionak. Are gehiago, bigarren auzigaia ebatzi behar da lehenengoari begira ebatzitakoa aintzat hartuta.

Zehatzago, Auzitegi Gorenak ebatzi beharrekoa hau da: haurdun dagoen emakumearen diziplinako kaleratzea gertatu eta kaleratze-arrazoia egiaztatzen ez denean, kaleratze hori deuseza dela adierazteak —deuseztasun hori nahitaez lotzen zaiolako berdintasunerako eta bereizkeriarik ez izateko oinarrizko eskubidea urratzeari— berez eratoritzen ditu kalte morala konpontzeko kalte-ordainak? Ala kasu horietan deuseztasunak izaera objektiboa du eta kalte-ordainak izateko behar-beharrezkoa da egiaztatzea berdintasunerako eta bereizkeriarik ez izateko eskubidea edo bestelako oinarrizko eskubide edo askatasun publikoren bat urratu izana?

Auzigai horiek sortzen dira langileak alegatu zuelako kaleratzea deuseza zela oinarrizko eskubideak urratzegatik eta horren ondoriozko kalte-ordainak eskatu zituelako, ulertzeagatik Auzitegi Gorenaren doktrina ez ezik, hurrengo arau hauek ere hautsi zirela: Espainiako Konstituzioaren 14. artikulua; [LELTBren](#) 55.5.b artikulua; [JSALren](#) 183. artikulua eta horrekin bat datozenak; [3/2007 Lege Organikoaren](#) 8 eta 10. artikulua; eta [LAZLTBren](#) 8.12 eta 40. artikulua.

3. Doktrina bateratzeko errekurtsuan kontrasterako jasotako epaiaren eta eskezkotako errekurtsua ebazteko emandako epaiaren arteko kontraesana

Aipatu bi auzigaiei dagokienez, langileak epai bera aukeratu zuen, Auzitegi Gorenak kontuan har zezan kontrasterako epai gisa ([2021eko ekainaren 18ko Madrilgo Auzitegi Nagusiaren, 4. Salako, epaia, 286/2021 erre. zk.](#)), hain zuzen, langileak ulertu baitzuen kontraesana dagoela epai horren eta eskezkotako errekurtsua ebaztean Madrilgo Auzitegi Nagusiak emandako epaiaren artean.

Egin-eginean ere, kontrasterako aurkeztutako epai horrek Arlo Sozialeko Epaitegiak emandako epaia baieztatu zuen, kaleratzea deuseza izan zela adieraziz eta langileari 6.251 euroko zenbatekoa jasotzeko eskubidea aitortuz, beraren oinarrizko eskubideak urratzegatik kalte-ordain gisa (sexuan oinarrizkoa bereizkeria). Langile hori 2020ko

urtarrilaren 24an kaleratu zen, diziplina-kaleratze baten ondorioz, eta une horretan haurdun zegoen.

Kontrasterako epai horretan beren-beregi aitortu zen haurdun dagoen emakumea kaleratzean, kaleratzearen arrazoiak frogatzen ez badira, sexuan oinarritutako bereizkeriarik ez jasateko eskubidea urratzen dela eta, ondorenez, oinarritzko eskubideak urratzeagatiko kalte-ordaina jasotzeko eskubidea sortzen dela.

Hala ere, epai horretan aitortu zen Madrileko Auzitegi Nagusiak ordura arte kontuan hartutako irizpideak aldatu izana. Irizpide-aldaketa horretarako honako hau adierazi zuen Auzitegiak:

«Haurdunaldiaren ondorioz kaleratzea deusez gisa kalifikatu ondoren, kaleratzea bereizkeriazkoa dela ulertu behar da. Horregatik, ez da kontuan hartu behar deuseztasunak berarekin dakarren babes zerk eragiten duen, alegia, arrazoi objektiboarengatiko edo subjektiboarengatiko kaleratze deuseza eragin duen alde aurreko ekintza, nahita edo nahi gabe gauzatutakoa. Izan ere, kaleratze deusez hori saihesteko, enpresaburuak lortu beharko luke kaleratzea bidezkoa izan dela adieraztea, oinarritzko eskubideen aurka egiteko asmoa egon dela erabat baztertzuz».

Auzitegi Gorenak, [JSALren](#) 219. artikuluaekin bat etorriz, bi epaiak konparatu ondoren, erabaki zuen bi-bien artean kontraesana zegoela eta, beraz, auzigaien inguruko ebazpena eman behar zela, auzigai horien edukia aztertu ondoren.

4. Auzitegi Gorenaren gogoetak eta ebazpena

Auzitegi Gorenak auzigaien edukia aztertzean, lehendabizi, [LELTBren](#) 55. artikulua interpretatu du. Horretarako, kontuan hartu ditu [39/1999 Legea](#), [Konstituzio Auzitegiaren uztailaren 21ko 92/2008 epaia](#) eta [2017ko azaroaren 28ko AGE, 4. Salakoa, db. errek. zk. 3657/2015](#).

Auzitegi Gorenak egindako interpretazio horretatik hurrengoak nabarmendu behar dira:

(a) [LETBren](#) 55. artikulua 2. paragrafoan jasotako deuseztasun objektiboa bereizi behar da artikulua horretako 1. paragrafoan jasotako deuseztasunetik, hau da, bereizkeria-arrazoiengatiko deuseztasunetik. Arian ere, deuseztasuna objektiboa izango da haurdunaldi-egoera guztietan, bereizkeria-zantzurik izan ala ez, eta bereizkeria egiteko asmoa izan ala ez.

(b) [LELTBren](#) 55. artikulua 2. paragrafoko deuseztasun objektiboaren xedea da haurdun dagoen emakumeari babes handiagoa eskaintzea, bereizkeriari aurre egiteko eskaini ohi denaren aldean. Halatan, deuseztasun objektiboaren kasuan, haurdun dagoen emakumeak ez du inolako zantzurik egiaztatu behar, oinarritzko eskubidea urratu izanaren inguruan, eta ez du frogatu behar enpresaburuak bazekiela haurdun zegoena.

Interpretazio horien harira, Auzitegi Gorenak ebatzi beharreko auzigai zehatzak aztertu ditu gero.

Horretarako, abiapuntu gisa, premisa hau hartu du kontuan: haurdun dagoen emakumearen diziplinako kaleratzeak bi kalifikazio baino ezin ditu izan:

(a) Bidezkoa, legeak edo hitzarmenek ezarritako formalitateei jarraituz, kaleratze-gutunak jasotako ez-betetzeak egiaztatu direnean eta ez-betetze horiek astun eta errudunak direnean, [LELTBak](#) adierazitakoarekin bat etorriz.

(b) Deuseza, [LETLBren](#) 55.5 artikulua 2. paragrafoko b) letra aplikatzearen ondorioz, eta artikulua horretako 6. paragrafoan ezarritako ondorekin, ulerbidez, langilea enpresan berriro onartzea eta horri izapidetza-alokairuak ordaintzea.

Hasian hasi, premisa horretatik abiatuta, Auzitegi Gorenak oinarri hartu ditu [2017ko apirilaren 4ko AGE, 4. Salakoa \(db. errek. zk. 3466/2015\)](#), eta [2023ko azaroaren 8ko AGE, 4. Salakoa \(db. errek. zk. 2524/2021\)](#), eta hurrengo adierazi du: haurdun dagoen emakumea kaleratzen denean posible da [LELTBren](#) 55.5 artikuluko 1. paragrafoko deuseztasuna aplikatzea, hots, Espainiako Konstituzioan edo legeetan debekatutako berezikeria-arrazoiak oinarri izateagatik, edo oinarritzko eskubideak edo askatasun publikoak urratzeagatik, deusez gisa kalifikatutako deuseztasuna. Alabaina, deuseztasun hori izan dadin, Auzitegi Gorenak baldintza bat ezarri du: langileak zantzuak alegatu behar ditu, frogaren zama enpresaburuaren gain uzteko behar adinakoak, orduan enpresaburuak frogatu behar izango duelako lan-harremanak azkentzeko hartu duen erabakia zein arrazoitan oinarritu eta arrazoi horiek ez dutela zerikusirik langileari oinarritzko eskubideak urratzearekin.

Horrenbestez, Auzitegi Gorenak ulertu du aplikatu beharreko doktrina zuzena doktrina bateratzeko errekursoaren bidez aurkaratu den epaian jaso dela, eta ez horrekin kontrastatzeko aurkeztu den epaian.

Esangura horretan, Auzitegi Gorenaren esanetan, aurkaratutako epaiak, langilea kaleratzeko berezikeria-arrazoiak izateko aukera baztertu ondoren, modu egokian adierazi zuen kaleratzea deuseza zela, [LELTBren](#) 55.5.b) artikulua aplikatuz; modu egokian erabaki zuen, berebat, enpresaburuak ez kondenatzea langileari kalte moralarengatik kalte-ordainak ematera, inolako berezikeriarik ez izateagatik; eta erabaki zuzena hartu zuen deuseztasun orori dagozkion ondoreak baino ez aplikatzean, hau da, [LELTBren](#) 55.6 artikulua xedatutakoak: enpresaburuak langilea enpresan berriro onartzea eta horri izapidetza-alokairuak ordaintzea.

5. Balorazioa

Auzitegi Gorenaren epai hau behar bezala balioesteko, lehendabizi, nabarmendu behar da eskezik doktrinan eta doktrina zientifikoa ahobatezkotasunik ez zuen eztabaidari erantzun diola. Beraz, epai oso garrantzitsua da.

Gainera, erantzun hori zuzena eta egokia da. Horrela da, igarri-igarrian dagoelako legeak ez dituela parekotzat hartu [LELTBren](#) 55.5 artikuluko 2. paragrafoan jasotako deuseztasun objektibo eta automatikoa eta artikulua horretako 1. paragrafoan jasotako deuseztasuna, berezikeriaren aurkakoa alegia. Hortaz, bi egoera horiek ezin berdinetz daitezke.

Ildo horretatik, haurdunaldi kasuetako deuseztasun objektibo eta automatikoa lan-harremanek dirauten bitartean adieraz daiteke, enpresaburuak haurdunaldiaren berri izan ala ez. Nahikoa da emakumeak haurdun dagoela frogatzea. Orduan, enpresaburuak frogatu beharko du kaleratzearen arrazoiak objektiboak eta arrazoitsuak direla, haurdunaldiarekin zerikusirik ez dutenak. Bada, enpresaburuak hori frogatzen bada, kaleratzea bidezkoa izango da. Aitzitik, enpresaburua ez bada gai hori frogatzeko, kaleratzea deuseza izango da.

Haatik, haurdunaldi kasuetan bereizkeriarengatik deuseztasuna izan dadin ezinbestekoa da enpresaburuak sexuan oinarritutako bereizkeria gauzatzea. Bereizkeria hori ere lan-harremanek dirauten bitartean adieraz daiteke. Kasu horretan langileak behar adinako zantzuak alegatu behar ditu, kaleratzearen arrazoiak haurdunaldiarengatik bereizkeria dela ondorioztatu ahal izateko. Enpresaburuak, ordea, frogatu beharko du langilea kaleratzeko arrazoiak ez dela bereizkeriazkoa eta proportzionala dela.

Esangura horretan, kontuan hartu behar da [2009ko maiatzaren 6ko AGEk, 4. Salakoak, \(db. errek. zk. 2063/2008\)](#) adierazitakoa. Hurrean ere, epai horren esanetan, [39/1999 Legearen](#) xedea haurdunaldiaren ondorioz gauzatutako bereizkeriazko kaleratzeen aurka egitea bada ere, «xedea horrek ez du eragozten legegileak berau erdiesteko aukeratutako tresna berme objektibo eta automatikoa izatea, babesa eskaintzen duena bereizkeria jasan izana frogatu beharrik gabe» (3. Z.O.).

Orobat, kontuan hartu behar da [JSALren](#) 183. artikulua, arau horretako 177. artikulua dioenarekin bat etorritik, ezarritakoa: epaileak kalte-ordainen gaineko erabakia har dezan, epaian adierazi behar da oinarritzko eskubideren bat —bereizkeria egiteko debekua barne— edo askatasun publikoren bat urratu dela. Horregatik, deuseztasuna objektiboa eta automatikoa baino ez denean, ez dago kalte-ordainak jasotzeko eskubiderik, halakoetan ez delako inolako urratzerik egiaztatu. Beste hitz batzuekin esanda, [LETLBren](#) 55.5 artikuluko 2. paragrafoko kaleratze deusezak ukitutako langileek [JSALren](#) 183. artikuluko kalte-ordainak jaso ahal izateko behar-beharrezkoa da:

- (a) Demandan kalte-ordainak eskatzeaz gain —kalte moralengatik dituzten berezitasunak gorabehera horiek zehaztea zaila denean—, oinarritzko eskubideak edo askatasun publikoak urratu izanaren zantzuak alegatzea.
- (b) Enpresaburua gai ez izatea frogatzeko kaleratzearen arrazoiak objektiboak eta arrazoitsuak direla, eta, horrenbestez, bidezkoak, haurdunaldiarekin zerikusirik ez izateagatik.

Nahiz eta deuseztasun objektiboa adierazi, uste denean oinarritzko eskubideren bat edo askatasun publikoren bat urratu dela, nola jardun behar den ikusteko, adibide ona da [2023ko abenduaren 15eko Madrileko Auzitegi Nagusiaren epaia, 4. Salakoa \(827/2023 errek. zk.\)](#).

Amaitzeko, kontuan hartuta 15/2022 Legearen 27.1 artikulua dioena, ezinbestekoa da azalpenen bat ematea, argi uzteko horrek ez diola kalterik egiten [JSALren](#) 183. artikulua ezarritakoari.

Horrela, [15/2022 Legearen](#) 27.1 artikulua hau dio:

«Lege honen 2. artikuluko 1. paragrafoko arrazoiengatiko bereizkeriaren bat gauzatzen duen pertsona fisiko edo juridikoak egindako kaltea konponduko du, biktimari kalte-ordaina emanez eta, ahal denean, biktima bereizkeria gauzatu aurreko egoeran utziz. Behin bereizkeria egin dela egiaztatuta, uste izango da kalte morala eragin dela, balioetsiko dena kontuan hartuz kasuan kasuko inguruabarrak, legean ezarritako bereizkeria-mota desberdinak edo horien arteko elkarreragina izatea eta gauzatutako urratzearen astuntasuna, aintzat hartuz urraketa gauzatzeko baliatu den hedabidearen zabalkundea edo audientzia».

Zernahi gisaz, ulertu behar da artikulua horrek eta [JSALren](#) 183. artikulua aplikazio-esparru desberdinak dituztela. Edu horretan, [15/2022 Legearen](#) 2.1 artikulua araututako bereizkeriei arau horretako 27.1 artikuluko presuntzioa aplikatuko zaie, hots, kalte moralak izatearen aldekoa. Haatik, gainerako bereizkeriei, nahiz eta oinarrizko eskubideak urratzearen ondoriozkoak izan, [JSALren](#) 183. artikulua aplikatuko zaie, arau bereko 179.3 artikulua eta horrekin bat datozen artikuluek diotena aintzat hartuta.