

DEROGACIÓN DEL DESPIDO OBJETIVO POR FALTAS DE ASISTENCIA AL TRABAJO.

Mediante la aprobación del RDL 4/2020, de 18 de febrero, el Gobierno ha derogado el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores (ET), que incluía como causa de despido objetivo las faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes.

Hasta la aprobación de la última reforma laboral en el año 2012, se requería para la aplicación del artículo 52.d) del ET, además de las faltas de asistencia de la persona trabajadora en los porcentajes establecidos, que existiera un cierto nivel de absentismo global en la empresa (5 por ciento). El requisito de cierto volumen de inasistencias de la persona trabajadora (20 o 25 por ciento) y el requisito de cierto volumen de absentismo global de la empresa (5 por ciento, que en algún momento fue del 2,5 por ciento) servía para incorporar el análisis de adecuación y proporcionalidad, que en otros países se constataban por medio del análisis caso por caso.

En 2012, se eliminó el requisito de existencia de un absentismo general en la empresa de esta causa de despido objetivo. Desde entonces, el despido por faltas de asistencia se puede aplicar cuando se alcanzan los porcentajes de faltas de asistencia establecidos, sin que el precepto requiera expresamente que se realice en cada caso juicio de adecuación y proporcionalidad.

Hasta la aprobación del RDL analizado, el despido por faltas de asistencia al trabajo era un mecanismo que legitimaba la extinción contractual con derecho a una indemnización reducida en el caso de que existiesen tanto faltas de asistencia injustificadas como bajas médicas por contingencias comunes de duración inferior a veinte días de la persona trabajadora que superen determinados porcentajes, refiriéndose estos porcentajes tan solo a la persona trabajadora, y sin que existan en el precepto mecanismos que tengan en cuenta la adecuación y proporcionalidad de la medida extintiva en relación con la situación de la empresa.

Es importante destacar que sigue siendo posible despedir a un trabajador estando de baja por IT o bien al volver de la baja. Este despido será declarado improcedente, pero no nulo (salvo que se cumplan los indicios fijados por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea(TJUE): larga duración equivalente a discapacidad).

El Tribunal Supremo ha dejado claro que el despido de un trabajador de baja por IT debe ser declarado improcedente, pero no nulo (salvo cumplirse los indicios del TJUE). Así lo determina en una sentencia en la que tiene en cuenta la doctrina del TJUE, en sus sentencias dictadas el 18 de enero de 2018, 11 de junio de 2006, el 13 de abril de 2013 y 1 de diciembre de 2016 (sentencia del Tribunal Supremo de 15 de marzo de 2018, en unificación de doctrina).

**PARA MAYOR INFORMACION,
EN NUESTRAS OFICINAS**