

1. DEROGACIÓN DEL DESPIDO OBJETIVO POR FALTAS DE ASISTENCIA.

La Ley 1/2020, de 15 de julio, publicada en el BOE de 16 de julio, deroga el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo establecido en el artículo 52.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

El despido por faltas de asistencia al trabajo regulado en el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores es un precepto que legitima el despido objetivo de las personas trabajadoras que incurrir en faltas de asistencia al trabajo, tanto justificadas como injustificadas, que superen determinados porcentajes. Aunque todas las faltas injustificadas podían ser contabilizadas a efectos de aplicar el despido objetivo por faltas de asistencia, las justificadas computables eran limitadas, pues el propio artículo 52.d) ET relacionaba expresamente las no admisibles para aplicar esta modalidad de despido.

A lo largo de los años, el precepto había ido incorporando nuevas inasistencias que no admitían contabilización a efectos de la aplicación del despido objetivo (suspensión por riesgo durante el embarazo o la lactancia, faltas de asistencia vinculadas a la violencia de género, etc.), lo que suponía, en la práctica, que el artículo quedara reducido, de hecho, a las faltas de asistencia injustificadas y a las bajas por contingencias comunes de duración inferior a veinte días.

Para justificar la eliminación de este modo de despido, la norma alude a pronunciamientos del Tribunal Constitucional (Sentencia 118/2019, de 16 de octubre) y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sentencia de 18 de enero de 2018). En el fallo de la sentencia dictada en el asunto Ruiz Conejero se establece lo siguiente: *"El artículo 2, apartado 2, letra b), inciso i), de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que permite al empresario despedir a un trabajador debido a las faltas de asistencia de este al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, cuando tales ausencias sean consecuencia de enfermedades atribuibles a la discapacidad de ese trabajador, salvo que dicha normativa tenga la finalidad legítima de combatir el absentismo y no vaya más allá de lo necesario para alcanzar esa finalidad, lo cual corresponde evaluar al órgano jurisdiccional remitente".*

La Ley deroga tanto el artículo en cuestión del ET como el Real Decreto-ley 4/2020, de 18 de febrero, que hace unos meses había suprimido esta forma de despido (es decir, la derogación data del 20 de febrero de 2020), norma que se fundamentaba en "motivos objetivos y de oportunidad política", y que fue criticada por no ajustarse de forma pacífica a la finalidad de extraordinaria y urgente necesidad que requería este mecanismo legislativo.

**PARA MAYOR INFORMACION,
EN NUESTRAS OFICINAS**