

## La derogación del despido objetivo por bajas médicas entra mañana en vigor

Trabajo recuerda que las empresas pueden usar ahora la vía del despido disciplinario, indemnizado con 33 días en lugar de 20, para ausencias justificadas e injustificadas

Raquel Pascual Cortés

19 de febrero de 2020

**El Boletín Oficial del Estado (BOE) ha publicado en su edición de hoy la derogación del artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores que regulaba el despido objetivo por acumulación de ausencias al trabajo justificadas, incluidas las bajas médicas de corta duración. En el texto del BOE el Gobierno confirma que esta derogación entrará mañana en vigor.**

En la argumentación que hace el Ejecutivo para tomar esta medida crítica que esta modalidad de despido fuera "un mecanismo que legitima la extinción contractual con derecho a una indemnización reducida" en el caso de cierta acumulación de inexistencias injustificadas como bajas por contingencias comunes (por enfermedad). Así, el Gobierno va en contra de que la legislación ampare en estos casos un despido objetivo, que cuya indemnización si es procedente es más barata (20 días por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades).

Dicho esto, el texto del BOE de hoy insiste en que "el ordenamiento español ya dispone de mecanismos para asegurar la sanción para la persona que tiene faltas de asistencia injustificadas (artículo 54.2.a) en el Estatuto de los Trabajadores". Y, a continuación, los técnicos gubernamentales insisten en que "la ausencia injustificada al trabajo cuenta en nuestro ordenamiento con canales específicos de sanción, entre ellos el despido disciplinario".

Si bien esta última modalidad de extinción del contrato disciplinaria, en caso de considerarse improcedente por los jueces, tiene una mayor indemnización (33 días por año trabajado y un máximo de 24 mensualidades). Pero si el juez determina que este despido por faltas de asistencia es procedente, porque se puede probar la gravedad de la causa, el trabajador no recibirá ningún tipo de indemnización.

Ante esta existencia de la vía disciplinaria, el Ejecutivo considera en su argumentario publicado hoy por el BOE que "resulta injustificada, pues, la existencia de una fórmula extintiva que legitima el despido tanto por ausencias justificadas como injustificadas, cuando ello puede suponer, tal y como ha reconocido el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), una mayor afectación para las personas con discapacidad".

De hecho, los responsables gubernamentales se aferran a que esta derogación "tiene el claro objetivo de evitar que se produzcan discriminaciones directas o indirectas para colectivos especialmente vulnerables que se encuentran en alto riesgo de exclusión profesional y social (por ejemplo, por razón de discapacidad o género).

Esta motivación por posible discriminación se hace imprescindible debido a que este tipo de despido había sido considerado recientemente ajustado a la legalidad por el Tribunal Constitucional, tal y como reconoce el propio Ejecutivo en el BOE, al citar la sentencia de este tribunal del pasado 16 de octubre que determinó que el 52.d que hoy ha quedado derogado "no vulneraba ni el derecho a la integridad física (artículo 15 de la Constitución española), ni el derecho al trabajo (artículo 35.1), ni el derecho a la protección de la salud (artículo 43.1).