

Los sindicatos perseguirán la inconstitucionalidad del despido por absentismo laboral

Los líderes de CC OO y UGT mantendrán abierta la vía judicial, a través de nuevos casos, para intentar ilegalizar esta modalidad de extinción de contrato

Raquel Pascual Cortés

5 de noviembre de 2019

La reciente sentencia del Tribunal Constitucional avalando el despido objetivo por absentismo reiterado aunque este esté provocado por bajas médicas justificadas ha levantado las iras de las cúpulas sindicales. La sentencia, conocida la pasada respalda esta modalidad de despido tal y como fue regulada en la reforma laboral de 2012.

Los máximos líderes sindicales de CC OO, Unai Sordo, y de UGT, Pepe Álvarez, arremetieron ayer visiblemente preocupados contra esta sentencia del Constitucional que calificaron de “inhumana”, “despiadada” y “claramente discutible”, ya que tuvo tres votos particulares en contra, “probablemente de los votos más duros que se recuerdan en una sentencia del Constitucional”, dijo el líder ugetista.

Aunque el uso de este tipo de despido ha sido prácticamente residual hasta ahora –“probablemente por desconocimiento empresarial”, dijo Sordo– este fallo judicial “ha generado una comprensible y justificada alarma social”, añadió el responsable de CC OO. Es más, ante la posibilidad de que exista un “efecto contagio” y los empresarios que no usaban este tipo de despido pasen a considerarlo, los sindicatos anunciaron ayer que “seguirán persiguiendo que se declare inconstitucional”.

Así, Sordo explicó que el TC no se ha pronunciado sobre todos los posibles factores susceptibles de ser declarados inconstitucionales y, por lo tanto, los sindicatos pretenden mantener abierta la vía judicial para conseguirlo.

Para ello, tendrán que utilizar próximos casos de despido por absentismo de otros trabajadores, que recurrirán –por la vía judicial española y europea– argumentando que son inconstitucionales por discriminación, algo que no ha sido juzgado. Concretamente, Sordo explicó que esta modalidad de despido objetivo es discriminatoria por tres razones: las de género (afecta más a mujeres que a hombres); por razones de genética (discrimina a aquellos trabajadores con mayor propensión a enfermar); o por motivos personales o sociales (los trabajadores que residen en barrios más pobres tienen estadísticamente más enfermedades).

Además, otro de los argumentos esgrimidos ayer por los sindicatos es que estos despidos podrían también vulnerar el derecho a la protección de datos relacionados con la salud, porque al no poder aplicarse por tratamientos de cáncer o enfermedad grave, el trabajador debe facilitar datos personales sobre su dolencia.

Asimismo, consideran que el fallo del TC va también en contra de una norma de rango superior como es el convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que dice que todo despido debe basarse en una causa justa y dice expresamente que nunca puede justificarse con las ausencias de un trabajador por su enfermedad.

Junto a esta advertencia de mantener la vía judicial abierta, los líderes de CC OO y UGT también anunciaron otra línea de trabajo que consistirá en pedir a todos los comités de empresa, delegados y juntas de personal que se dirijan al Constitucional para que le expliquen cómo afecta que un trabajador vaya enfermo a trabajar, “para que esto no quede como una demanda exclusiva de las direcciones de los sindicatos”.