

Barcelona, 24 de febrero de 2020

Alerta Informativa

Departamento Laboral

Desaparición del despido objetivo por faltas justificadas al puesto de trabajo

I. Real Decreto-ley 4/2020, de 18 de febrero, por el que se 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.

La norma comentada, que incluye un extenso preámbulo con el fin de justificar la oportunidad y legalidad de la medida tomada en comparación con una escasa parte dispositiva, ha procedido con fecha de efectos 20 de febrero a eliminar una de las modalidades hasta ahora vigente de despido objetivo. Concretamente se ha eliminado el denominado coloquialmente como “despido por absentismo”. El despido por faltas de asistencia al trabajo, hasta ahora regulado en el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, era un mecanismo legal que permitía el despido objetivo de las personas trabajadoras que incurrían en faltas de asistencia al trabajo, tanto justificadas como injustificadas, y que superen determinados porcentajes.

Se trataba de despido regulado en un precepto que había sido modificado en varias ocasiones y siempre muy polémico desde el prisma sindical, pues precisamente permitía extinguir el contrato de trabajo, aunque de forma indemnizada, cuando la persona trabajadora había justificado correctamente su ausencia al trabajo. No es menos cierto que no podían computarse para proceder a la extinción las faltas correspondientes a un buen número de supuestos de hecho que merecen una especial protección: huelga legal por el tiempo de duración de la misma; el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores; accidente de trabajo; maternidad y paternidad; riesgo durante el embarazo y la lactancia.; enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia; licencias y vacaciones; enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y que tuviera una duración de más de veinte días consecutivos; las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según procediera; y tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.

Ahora bien, dicho mecanismo de extinción contractual, que recientemente había sido declarado constitucional, fue diseñado en su momento para hacer frente a los altos índices de absentismo existentes en el país. O dicho de otro modo, se trataba de un mecanismo legal para atajar lo que se ha denominado comúnmente como “absentismo profesional”, de ahí que no se afectara a aquellas personas trabajadoras que faltasen al trabajo por razón de procesos de incapacidad temporal más o menos prolongados. Por lo tanto, a partir de ahora se deberán tener en cuenta con mayor atención otras fórmulas, jurídicas y extrajurídicas, para solventar un problema cuya incidencia estadísticamente suele incrementarse en etapas de auge económico.