Se deroga el ´despido por enfermar`

Primera batalla ganada a la reforma laboral

Las movilizaciones y acciones reivindicativas llevadas a cabo por los sindicatos para exigir la derogación del artículo 52 d) del Estatuto de los Trabajadores, que permitía el despido procedente por bajas médicas justificadas, han dado su fruto. El Consejo de Ministros ha aprobado su derogación en su reunión del 18 de febrero, dando así respuesta a la presión sindical y a la alarma social que se había generado tras la sentencia del Tribunal Constitucional que avalaba este tipo de despidos por el simple hecho de estar de baja médica justificada.

La supresión de este precepto, responde a la necesidad de garantizar jurídicamente los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, especialmente las que padecen alguna discapacidad, sufren enfermedades crónicas o de larga duración o que se dedican al cuidado de personas dependientes, que son, en su mayoría, mujeres. Por otra parte, el Real Decreto-ley, aprobado hoy, cumple además con las directrices del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que en la sentencia del 18 de enero de 2018 ya había advertido a España que la aplicación de esta modalidad de despido objetivo, por faltas de asistencia justificadas, iba en contra de la Directiva 2000/78, que prohíbe la discriminación por razón de discapacidad.

En la práctica, esta modalidad de despido objetivo permitía hasta ahora despedir a un trabajador/a –con una indemnización de 20 días por año trabajado– por faltar a su puesto ocho días con baja médica en dos meses consecutivos, con algunas excepciones. Las empresas podían extinguir un contrato de trabajo por faltas de asistencia intermitentes, aunque estén justificadas, en los casos en que "alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos" y "siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el 5% de las jornadas hábiles" o "el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses". Antes de la reforma laboral del PP, además de cumplirse esta cantidad de ausencias del trabajador, la empresa solo podía despedir de manera objetiva si había un determinado nivel de absentismo en el conjunto de la plantilla (un 2,5%, que antes de la reforma laboral de 2010 era del 5%). En 2012, el Gobierno de Rajoy eliminó este requisito. El artículo 52.d) afectaba a las bajas inferiores a los 20 días de duración, ya que las que superaban los 30 días estaban excluidas.

En todo caso, debemos seguir trabajando para erradicar la práctica empresarial consistente en despedir alegando en la carta de despido una causa disciplinaria u objetiva cuando en realidad concurren causas médicas. Se acaba reconociendo la improcedencia del despido y pagando 33 días por año trabajado en el acto de conciliación ocultándose la causa real. Para ello, resulta necesario lograr que el despido de la persona trabajadora de baja médica justificada sea declarado nulo salvo que la empresa acreditase fehacientemente la causa recogida en la carta de despido, así como reconocer los salarios de tramitación para este tipo de supuestos, como medida disuasoria frente a estos despidos.

El despido por bajas médicas, que permitía el art. 52 d), era uno de los aspectos más crueles de la reforma laboral de 2012, ya que anteponía la productividad o los resultados de las empresas a la salud de las personas. Para CCOO era de justicia suprimir dicha posibilidad, ya que amparaba la discriminación, culpabilizaba a las trabajadoras y trabajadores y les impedía ejercer un derecho tan básico como la recuperación efectiva de la salud.

Para lograr su derogación CCOO, junto con el resto de sindicatos, han venido desarrollando un amplio proceso de movilización, que arrancó el pasado 27 de noviembre, con concentraciones y manifestaciones en todo el país, para exigir la derogación de este artículo y denunciar la creciente utilización de esta causa

de despido por parte de las empresas, tras la sentencia del Tribunal Constitucional que lo avaló. Ni aun justificando una enfermedad, las trabajadoras/es se veían empujados a no poder ausentarse de su puesto de trabajo y a reincorporarse sin haber podido recuperar su salud, por miedo al despido. Además, la aplicación del 52 d) afectaba de forma especial a las mujeres, ya que este tipo de bajas cortas e intermitentes están motivadas por posturas forzadas, movimientos repetitivos, y se dan más en puestos de trabajo feminizados.

Para CCOO, la derogación del art 52 d) debe ser el primer paso hacia una corrección generalizada de la reforma laboral que ha hecho que bajen los salarios y que el empleo en España sea muy precario. Desde CCOO trabajamos para:

- Recuperar los derechos y garantías que eliminó una reforma laboral injusta e ineficaz.
- Mejorar la contratación y evitar que los despidos sean una formula barata que utilizan frívolamente las empresas.
- Evitar que el empresariado pueda modificar unilateralmente las condiciones de trabajo.

Queremos recuperar el valor de la negociación colectiva para mejorar los derechos laborales, y esto implica revertir en profundidad la reforma laboral.

Madrid, 19 de febrero de 2020