

DESPIDO POR ESTAR DE BAJA

Recientemente hemos tenido noticias de que el Tribunal Constitucional avaló el despido de un trabajador que había tenido varias bajas médicas en un corto espacio de tiempo. Estamos en el caso de enfermedades reales, justificadas y de corta duración.

Esta sentencia que está cargada de polémica y que incluso dentro del propio tribunal tiene voces discrepantes, está basada en la Reforma Laboral de 2012, en concreto en el artículo 52,d) del Estatuto de los Trabajadores que venía a decir que se consideraría causa de despido objetivo cuando el trabajador faltara más del 20% de las jornadas laborales de dos meses consecutivos, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un período de 12 meses. No considerándose como faltas de asistencia, las derivadas del embarazo, maternidad, lactancia, vacaciones, huelga, accidente laboral, enfermedades graves y las bajas de más de 20 días.

Esto se traduce, en que una empresa podría prescindir de un trabajador si este ha permanecido de baja durante más de 9 días en dos meses consecutivos, pudiendo optar por indemnizarle con 20 días de salario y un máximo de 12 mensualidades tal y como permite el despido objetivo.

El Tribunal se justifica en el hecho de que el legislador ha querido garantizar el derecho que tiene la empresa a velar por su rentabilidad y que esto no choca con el derecho del trabajador a la protección de la salud. Aunque reconocen, que esta normativa puede empujar al trabajador a acudir a su puesto de trabajo pese a sufrir una enfermedad o indisposición con el riesgo de comprometer su salud.

¿Qué requisitos deben cumplirse para aplicar este tipo de despido?

- Es la empresa la encargada de probar que existen faltas de asistencia, y existe un plazo de un año desde la última falta contabilizada, sino quedaría prescrita.
- Debe comunicar al trabajador el despido y los motivos de forma fehaciente, acreditando las faltas de asistencia.
- Poner a disposición del trabajador de modo simultáneo a la entrega de la carta de despido, la indemnización de 20 días por año.
- Se debe conceder un plazo de preaviso de 15 días.

Ya que hoy en día las empresas disponen de recursos legales y materiales como puede ser un seguro de salud para empleados, cosa que evita el absentismo laboral, lo más recomendable es ser riguroso y faltar al puesto de trabajo solo cuando sea imprescindible. Y en el caso de que exista una causa médica, informar debidamente y cumplir con los plazos indicados.

Tanto si se trata de un trabajador, como si de una empresa, ante un despido por absentismo laboral no dude en ponerse en manos de un experto Laboralista que pueda asesorarle sobre si se cumplen todas las exigencias legales.

www.asesoriafranciscourena.com