

**Propuesta del CERMI de modificación normativa sobre el despido por falta de asistencia justificada al trabajo (artículo 52 d) del Estatuto de los Trabajadores**

El artículo 52 d) del Estatuto de los Trabajadores permite el despido en el supuesto de faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el veinte por ciento de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el veinticinco por ciento en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.

Se excluyen una serie de supuestos, el más generalizado es el relativo a las bajas médicas por enfermedad común de duración consecutiva superior a 20 días. Es decir, no cabe el despido motivado por bajas de larga duración.

La reforma de este artículo se produjo en el año 2012 y flexibilizó una modalidad de despido que existía desde hace muchos años. Lo que se hizo, como elemento de mayor trascendencia, fue suprimir la vinculación del despido individual a que se superaran colectivamente determinado umbral de absentismo en el conjunto de la empresa (el 2,5 %) Con ello, se ha facilitado y mucho que las empresas lleven a cabo este despido, al no tener que demostrar tal índice global de absentismo en la empresa.

La última sentencia del Tribunal Constitucional declarando dicha causa de despido en los términos vigentes conforme a la Carta Magna ha animado a las empresas a utilizar esta modalidad de extinción del contrato de trabajo, tradicionalmente no demasiado utilizado pues existen otras igualmente flexibles y con la misma indemnización (20 días por año de antigüedad).

No existe constancia de que, en general, las personas con discapacidad tengan más bajas intermitentes de corta duración.

No obstante, en ocasiones pueden precisar de ausencias cortas vinculadas a consultas o tratamientos o atenciones relacionados con su situación de discapacidad.

Por otra parte, no en todas las empresas se dan facilidades para la adaptación de la jornada y horarios de trabajo, tiempo recuperable en cualquier caso por lo que no afectaría a la productividad, para hacer frente a dichas situaciones, lo que sería un modo racional de canalizar dichas necesidades.

En cualquier caso, nuestro ordenamiento jurídico protege contra la discriminación de las personas con discapacidad en el empleo y trabajo, principio jurídico recogido tanto en nuestra Constitución (arts. 9.2 y 14), como en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (art. 27), y en el Estatuto de los Trabajadores (arts. 4.2 c) y 17.1).

**Por ello, con independencia de otros reformas más amplias, que están reclamando otros sectores, el art. 52 d), desde la perspectiva de la discapacidad organizada, tiene que incluir una excepción que contemple una protección de las personas con discapacidad contra una aplicación de dicho precepto que pueda conculcar los principios jurídicos de igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad al situarlas en posición de desventaja a estas en relación a otras personas (sin discapacidad).**

**PROPUESTA**

El artículo 52 d) del Estatuto de los Trabajadores queda redactado de la siguiente manera (ver la modificación en el último párrafo):

*"Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el veinte por ciento de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el veinticinco por ciento en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.*

*No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni 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 proceda.*

*Tampoco se computarán las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave y aquellas que deriven de consultas, tratamientos, atenciones y terapias de salud o de necesidades de habilitación o rehabilitación médicas, psicológicas, sociales o psicosociales, si están relacionadas con la discapacidad o una situación de dependencia."*

27 de diciembre de 2019.

**CERMI**

[**www.cermi.es**](http://www.cermi.es)