

EAPC - Novetats en matèria de Seguretat Social



Acomiadament per baixes mèdiques justificades: pronunciament del Tribunal Constitucional

18-11-2019

L'article 52.d del [Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors](#) (TRLET), estableix que **el contracte de treball es pot extingir per faltes d'assistència a la feina, fins i tot justificades però intermitents** que arribin al 20% de les jornades hàbils en dos mesos consecutius, sempre que el total de faltes d'assistència en els 12 mesos anteriors arribi al 5% de les jornades hàbils, o el 20% en quatre mesos discontinus dins d'un període de 12 mesos.

A aquests efectes, la norma disposa que **no s'han de computar com a faltes d'assistència les absències degudes a vaga legal** pel temps de durada d'aquesta situació, l'exercici d'activitats de representació legal dels treballadors, accidents de treball, maternitat, risc durant l'embaràs i la lactància, malalties causades per embaràs, part o lactància, paternitat, llicències i vacances, malaltia o accident no laboral quan la baixa hagi estat acordada pels serveis sanitaris oficials i tingui una durada de més de 20 dies consecutius, ni les motivades per la situació física o psicològica derivada de violència de gènere, acreditada pels serveis socials d'atenció o serveis de salut, segons sigui procedent. Tampoc no s'han de computar les absències que obeeixin a un tractament mèdic de càncer o malaltia greu.

Doncs bé, el Jutjat Social número 26 de Barcelona va plantejar davant el Tribunal Constitucional la qüestió d'inconstitucionalitat 2960-2019, que té com a base un procediment per acomiadament substanciat davant aquest Jutjat com a conseqüència de la demanda interposada per una treballadora davant la comunicació d'extinció contractual duta a terme per la seva empresa sobre la base del que disposa l'article 52.d del TRLET, ja assenyalat. En concret, l'empresa, en la carta d'acomiadament, conclou que **la treballadora s'ha absentat 9 dies hàbils dels 40 hàbils en els dos mesos continus que s'han tingut en compte, que suposa que les seves absències arriben al 22,50%** de les jornades hàbils del període. Superen, per tant, el 20% que estableix l'article 52.d del TRLET per procedir a l'acomiadament objectiu. A més, s'afirma en la carta que les seves absències en els 12 mesos anteriors arriben al 5% de les jornades hàbils. En concret **les absències que s'han produït els últims 12 mesos arriben al 7,84%**. La treballadora entén que aquest acomiadament ha de ser declarat nul per vulneració de drets fonamentals; en concret,

els que reconeixen els articles 14 i 15 de la [Constitució espanyola](#) (CE), perquè l'acomiadament comporta una evident amenaça o coacció cap al treballador malalt, en dissuadir-lo de romandre en situació d'incapacitat temporal per por de ser acomiadat. Sol·licitava per això el plantejament de la qüestió d'inconstitucionalitat.

Amb la Interlocutòria de 8 d'abril de 2019, el Jutjat va plantejar qüestió d'inconstitucionalitat respecte de l'article 52.d del TRLET, per vulneració dels drets a la integritat física, al treball i a la protecció de la salut (articles 15, 35.1 i 43.1 de la CE, respectivament).

El Tribunal Constitucional resol la qüestió en la [Sentència de 29 d'octubre de 2019](#), entenent que, en principi, l'article 52.d del TRLET persegueix un interès no desproveït de fonament constitucional, com és la protecció de la productivitat de l'empresa i l'eficiència en el treball (art. 38 de la CE), atenent a la singular conseqüència onerosa que les baixes intermitents i de curta durada comporten per a l'empresari. En aquest sentit, es recorda que el Tribunal Superior de Justícia de la Unió Europea (TJUE), en la [Sentència de 18 de gener de 2018 \(assumpte C270-2016\)](#), ha indicat que "amb la finalitat d'augmentar la productivitat i l'eficiència en el treball, el legislador espanyol considera des d'antic que l'absentisme laboral a causa de baixes per malaltia intermitents de curta durada constitueix una causa d'extinció de la relació laboral, per evitar un increment indegut dels costos laborals empresarials". El mateix TJUE assenyalava en aquesta Sentència que "combatre l'absentisme laboral constitueix una finalitat legítima a l'efecte de l'article 2.2.b, incís i, de la [Directiva 2000/78](#), atès que es tracta d'una mesura de política d'ocupació".

Un cop feta aquesta precisió prèvia, el Tribunal Constitucional entra en el fons de la qüestió plantejada, i recorda prèviament la seva doctrina en el sentit que **per entendre vulnerat el dret constitucional a la integritat física (article 15) no cal que la lesió de la integritat s'hagi consumat**, que convertiria la tutela constitucional a una protecció ineficaç *ex post*, i n'hi ha prou que s'acrediti un risc rellevant que la lesió pugui arribar a produir ([STC 221/2002](#), de 25 novembre, FJ 4, i [STC 220/2005](#), de 12 de setembre, FJ 4, entre d'altres). Per tant, una determinada actuació empresarial en relació amb les baixes per malaltia del treballador només es podria considerar que afecta l'àmbit protegit per l'article 15 de la CE quan existeixi un risc rellevant que la lesió pugui arribar a produir-se; és a dir, quan es generi un perill greu i cert per a la salut de la persona afectada. En aquest sentit, el Tribunal Constitucional conclou que no es dona aquest supòsit en l'article 52.d del TRLET, ja que **la decisió empresarial no genera un perill greu i cert per a la salut dels treballadors afectats**.

Pel que fa a la pretesa contradicció del precepte laboral amb el **dret constitucional a la salut (art. 43)**, el Tribunal Constitucional reproduïx els arguments esgrimits respecte de l'abast de l'article 15 de la CE que hem resumit en el paràgraf anterior. Afegeix, a més, que l'article 52.d del TRLET no incideix en el règim d'accés i en el contingut de l'assistència sanitària per als treballadors, que s'ha de prestar en tot moment mitjançant els serveis sanitaris del Sistema Nacional de Salut que corresponguin; d'altra banda, per aplicar el precepte extintiu no es computen tot tipus de baixes mèdiques, com hem vist. En definitiva, el Tribunal conclou que amb aquesta regulació controvertida el legislador ha pretès mantenir un equilibri entre l'interès legítim de l'empresa de pal·liar la conseqüència onerosa de les absències a la feina, que es

connecta amb la defensa de la productivitat (art. 38 de la CE) i la protecció de la salut i la seguretat dels treballadors, per la qual cosa cal concloure que l'article 52.d del TRLET no vulnera el dret a la protecció de la salut que consagra l'article 43.1 de la Constitució.

Finalment, el Tribunal Constitucional conclou que el precepte laboral controvertit no vulnera el dret al treball consagrat en l'article 35.1 de la Constitució, atès que no prescindeix de l'element de causalitat de l'acomiadament, sinó que dota d'objectivitat i certesa la definició de la concreta causa extintiva del contracte de treball que regula l'absentisme laboral. Així, concreta el nombre de dies que han de sumar les faltes a la feina, la tipologia de baixes que es té en compte a l'efecte d'aquest càlcul i que, en tot cas, la decisió està sotmesa al corresponent control judicial. Per tant, si bé és cert que aquest precepte laboral conté una limitació parcial del dret al treball, queda justificat per l'article 38 de la CE. Atès que el dret al treball no és ni absolut ni incondicional, queda subjecte a limitacions justificades, com la que concorre en aquest cas.

Per tot això, el Tribunal Constitucional resol la qüestió en el sentit que el contingut de l'article 52.d del TRLET, i per tant l'acomiadament objectiu basat en faltes d'assistència a la feina per baixes mèdiques justificades, no contravé cap dels drets constitucionals que han estat invocats. La qüestió d'inconstitucional queda, per tant, desestimada.



Jorge Pérez Pérez

Doctor en dret. Delegat de la DE de la Inspecció de Treball i Seguretat Social. Professor UAB.
Director del Postgrau en Ocupació