

# EAPC - Novetats en matèria de Seguretat Social



## Desapareix l'acomiadament objectiu per baixes mèdiques justificades

28-02-2020

[L'article 52 del TRLET](#) ha inclòs sempre -i ho continua fent- la regulació relativa a les causes objectives que poden determinar l'extinció del contracte de treball. Dins d'aquestes causes, i ja en la versió original de la [Llei 8/1980, de 10 de març](#), es disposava -en la lletra d de l'article 52- les faltes d'assistència a la feina, fins i tot justificades, però intermitents, que arribin al 20% de les jornades hàbils en dos mesos consecutius, o al 20% en quatre mesos discontinus dins d'un període de 12 mesos, sempre que l'índex d'absentisme del total de la plantilla del centre de treball superi el 5% en els mateixos períodes de temps. D'aquest còmput s'excloïen, en el text inicial del 1980, les absències degudes a vaga legal pel temps de durada d'aquesta, l'exercici d'activitats de representació legal dels treballadors, accident de treball, maternitat, llicències i vacances, i 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.

Al llarg dels anys, aquesta causa objectiva d'extinció del contracte de treball s'ha mantingut en la norma laboral bàsica en els diferents textos refosos que l'han recollida, tant en el Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, com en el vigent, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre. En aquest últim, es recollien les 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 al 20% en quatre mesos discontinus dins d'un període de 12 mesos. També s'ampliava el catàleg de situacions que no computaven a aquests efectes, però es mantenien dins d'aquest còmput les baixes mèdiques per contingències comunes amb durades iguals o inferiors a 20 dies consecutius.

En aquests casos, com en la resta que estableix l'article 52 del TRLET, la decisió extintiva, sempre que s'ajustés al que disposa el precepte, provocava la finalització de la relació laboral i generava al treballador o la treballadora el dret a un preavis -actualment la durada era de 15 dies- i a una indemnització equivalent a 20 dies de salari per any de servei, amb un màxim de 12

**mensualitats.** Resultava, per tant, inferior a la que es disposava per a l'acomiadament improcedent, que avui és de 33 dies de salari per any de servei, amb un màxim de 24 mensualitats.

La qüestió s'ha anat debatent, i més els últims temps, fins al punt que recentment va arribar al Tribunal Constitucional, que en la [Sentència 118/2019, de 16 d'octubre de 2019](#), va concloure que el contingut de l'article 52.d no era contrari a la Constitució, i quedava justificat per l'article 38, que consagra la **llibertat d'empresa i la defensa de la productivitat**. Succeeix, com veurem, que aquest pronunciament, pocs mesos després d'haver-se produït, ha deixat de tenir sentit perquè ha desaparegut el supòsit normatiu que el va motivar.

En efecte, el [Reial decret llei 4/2020, de 18 de febrer](#), **deroga l'acomiadament objectiu per faltes d'assistència a la feina que estableix l'article 52.d del TRLET**. En una llarga exposició de motius, juntament amb l'habitual justificació de la tècnica legislativa emprada, el legislador -el Govern, en aquest cas- recorre a una argumentació basada en fonts internes -la ja esmentada Sentència del Tribunal Constitucional 118/2019- i internacionals -la [Sentència de 18 de gener de 2018 del TJUE](#) - per presentar la necessitat de la mesura adoptada. Així, després de fer un succint però precís recorregut històric per les diferents regulacions que el denominat "acomiadament per malaltia" ha tingut a Espanya, retreu a la regulació vigent que no estableixi mecanismes que tinguin en compte l'adequació i la proporcionalitat de la mesura extintiva en relació amb la situació de l'empresa. Per això entén el Govern que la legitimació de qualsevol **acomiadament que pugui recaure amb més freqüència en persones amb discapacitat o amb malalties de llarga durada**, requereix garanties més intenses de les que actualment configura l'actual article 52.d, i el deroga.

En definitiva, actualment les faltes d'assistència justificades amb baixes mèdiques del treballador o la treballadora, tinguin l'origen i la durada que tinguin, no poden constituir causa per extingir el contracte de treball per raons objectives. En tot cas, doncs, cal aplicar en aquests casos, amb caràcter general, el contingut dels articles 55 i 56 per determinar la qualificació que correspongui -**procedència, improcedència o nul·litat**- i, amb aquesta, les mesures a aplicar en cas d'acomiadament del treballador o la treballadora en situació de baixa mèdica. Recordem, a aquest efecte, la important doctrina que conté la [Sentència d'1 de desembre de 2016 del TJUE](#) -Assumpte C-385/15-, en el sentit d'establir la discriminació i, conseqüentment, la nul·litat, en els casos en què la baixa per incapacitat temporal sigui "duradora", i assimila així els seus efectes als de la discapacitat.



## **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