

Entrada en vigor de la derogación del despido objetivo por faltas de asistencia intermitentes justificadas al trabajo

Publicado en el BOE el [Real Decreto-ley 4/2020](#), de 18 de febrero, por el que se deroga el despido objetivo por faltas de asistencia justificadas (fundamentalmente médicas) al trabajo establecido en el artículo 52.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que **ha entrado en vigor el 20 de febrero de 2020**.

Hasta el año 2012 se requería para la aplicación del [artículo 52.d\)](#) del Estatuto de los Trabajadores, además de las faltas de asistencia de la persona trabajadora en los porcentajes establecidos, que existiera un cierto nivel de absentismo global en la empresa (5 por ciento). El requisito de cierto volumen de inasistencias de la persona trabajadora (20 o 25 por ciento) y el requisito de cierto volumen de absentismo global de la empresa (5 por ciento, que en algún momento fue del 2,5 por ciento) servía para incorporar un contexto de adecuación y proporcionalidad. Tras la reforma introducida en el 2012, se eliminó el requisito de existencia de un absentismo general en la empresa de esta causa de despido objetivo. Desde entonces, el despido por faltas de asistencia del [artículo 52.d\)](#) del Estatuto de los Trabajadores se ha estado aplicando cuando se alcanzaban objetivamente los porcentajes de faltas de asistencia establecidos, sin que el precepto requiriese expresamente en cada caso juicio de adecuación y proporcionalidad. Esta modalidad de despido objetivo no ha sido muy aplicado, ya que se excluían las bajas de más de 20 días, que se consideran de larga duración.

La publicación de este real decreto-ley deroga el mencionado artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, con el objetivo de preservar el derecho a la no discriminación, así como para evitar el riesgo de exclusión social de colectivos de especial vulnerabilidad. Tiene como finalidades:

- Garantizar el cumplimiento de la normativa de la Unión Europea, y, en concreto, de la Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000 (teniendo en cuenta la Sentencia del 18 de enero de 2018 del Tribunal de Justicia de la Unión Europea).
- Evitar que se produzcan resoluciones judiciales a nivel interno que resulten contradictorias entre sí (actualmente, algunos órganos judiciales interpretaban el [artículo 52.d\)](#) del Estatuto de los Trabajadores conforme a la normativa y la jurisprudencia europeas, en tanto que otros se limitan a aplicar el porcentaje previsto en el citado precepto sin sujetarlo a un juicio de adecuación y proporcionalidad).
- Evitar que se produzcan discriminaciones directas o indirectas para colectivos especialmente vulnerables que se encuentra en alto riesgo de exclusión profesional y social, como por razón de discapacidad o género.

La derogación de este apartado no limita la posibilidad de despedir a un trabajador que esté en proceso de baja por incapacidad temporal o que acumule muchas faltas justificadas intermitentes. Lo que hace es encarecer esa decisión al desaparecer el respaldo legal a que la indemnización sea la reducida que corresponde a las causas objetivas, por lo que la opción de extinguir el contrato en esa situación llevaría a abonar la indemnización de un despido improcedente.