

# Boiccoot

A LA SINIESTRALIDAD LABORAL

Boletín informativo para los trabajadores y  
trabajadoras



comisiones obreras  
de Castilla y León

[www.asesoriasaludlaboralccoo.es](http://www.asesoriasaludlaboralccoo.es)

Nº 274 | 1ª QUINCENA DICIEMBRE 2019

**Especial: #NoAlDespidoPorEnfermar**

1

El Despido Por Absentismo De La Reforma Laboral De 2012:  
“Desprotección E Indefensión De La Clase Trabajadora”

2

Artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores.  
¡Derogación Ya!

3

La Voz de los Delegados.



## El despido por absentismo de la reforma laboral de 2012: desprotección e indefensión de la clase trabajadora.

El 17 de octubre de 2019 fue publicada la Sentencia del Tribunal Constitucional tras la cuestión de inconstitucionalidad 2960-2019, en cuya parte dispositiva desestima dicha cuestión y, en la que se declara constitucional el denominado “despido por absentismo”, regulado en el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, que fue modificado por la reforma laboral del año 2012, reforma contra la que fueron convocadas 2 huelgas generales.

La sentencia declara acorde a la constitución, el despido por causas objetivas por “por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en 2 meses consecutivos o del 25% en 4 meses discontinuos en un período de un año, siempre que el total de faltas de asistencia en los 12 meses anteriores alcance el 5%”.

Esta modalidad de despido ya estaba regulada con anterioridad, pero la agresiva y regresiva reforma laboral de 2012 lo hizo más fácil y sencillo para las empresas, al modificar el segundo requisito, **incluyendo un 5% del absentismo individual en el año inmediatamente anterior, cuando con anterioridad era un límite colectivo del total de la plantilla y en porcentaje más elevado.**

Debemos recordar que dentro de las causas de absentismo, se tienen en cuenta las ausencias debidas a enfermedad común o accidente no laboral de duración inferior a 20 días. **Con la reforma de dicho artículo se individualiza esta modalidad de despido, culpabilizando a la persona por el hecho de ejercer el derecho a una recuperación efectiva de su enfermedad,** pudiendo ser lesionados, como bien establece uno de los votos particulares de la sentencia, los derechos constitucionales a la integridad física y a la salud consagrados en los artículos 15 y 43 de nuestra carta magna, además del derecho al trabajo del artículo 35 de la Constitución Española.

En la práctica, la sentencia implica que una persona trabajadora que tenga por ejemplo 2 ó 3 bajas por contingencias comunes de duración inferior a 20 días, podría ser despedida por causas objetivas (con derecho a la percepción de una indemnización de 20 días por año y con el límite de una anualidad), ya que el 20% en 2 meses sería estar unos 9 días en situación de Incapacidad Temporal, aproximadamente. Además, con respecto al límite del 5% anual, 2 ó 3 bajas con una duración total de 11 días en el año anterior, superarían dicho límite (los 9 días de baja más otros 2 días).



En la sentencia enjuiciada, la trabajadora que fue despedida había estado en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes un total de 16 días hábiles (24 naturales) en 8 procesos diferentes de incapacidad temporal, lo que fue suficiente para aplicar la mencionada medida sancionadora.

En la resolución judicial 8 de los jueces votaron a favor, mientras que otros 4, al no estar de acuerdo formularon votos particulares. El sentir mayoritario de la sala ha sido, de tal gravedad, desde nuestro punto de vista que se ha dado prioridad el derecho a la libertad de empresa y de organización empresarial y como consecuencia, a los beneficios empresariales frente al propio derecho al trabajo o al derecho de la salud e integridad física de las personas trabajadoras, **pudiendo provocar que en lugar de recuperar su estado de salud, por miedo a perder el empleo, decidan acudir a su trabajo sin estar en condiciones, lo que podría provocar no sólo daños individuales sino también de salud pública ante posible contagios e infecciones en el resto de la plantilla y de la ciudadanía**, además de realizar su trabajo con insuficientes garantías de seguridad, lo que puede suponer un riesgo laboral tanto para la persona trabajadora como para el resto de compañeros y compañeras.

Las personas trabajadoras, que tras las crisis y las reformas laborales cada vez están más precarizadas, sufren más daños en el trabajo, lo que va a derivar en una incapacidad temporal donde se verán obligadas a judicializar muchos procesos solicitando el origen profesional de la patología, todo ello para evitar un despido “procedente” legal y ahora “constitucional” de acuerdo con la doctrina del TC.

Además, a esto se le añade que existe un componente de género, ya que esta situación afecta especialmente a las trabajadoras, al ser las que desempeñan, en mayor proporción, profesiones y actividades con una mayor incidencia de patologías que exigen periodos de recuperación cortos y discontinuos, convirtiéndose en objetivos perfectos para la aplicación del 52.d.

Esta modalidad de despido no era frecuentemente utilizada por las empresas por ser “antisocial”, ahora vemos que por desgracia, se pretende dar normalidad con esta sentencia del TC. **Desde CCOO ya alertamos de un posible efecto llamada de esta sentencia y al haber sido declarado constitucional, se haya perdido ese efecto “antisocial” y las empresas ya no tendrán tantos reparos en la aplicación de la mencionada medida.** Precisamente a la semana siguiente de la sentencia conocimos una noticia de una trabajadora miembro del comité de empresa del sector del telemarketing que fue despedida bajo esta modalidad de despido.

Ya no sólo es grave que se priorice el derecho a la libertad de empresa y la organización empresarial sobre el propio derecho al trabajo, el derecho a la salud y a la integridad en el trabajo, como sostiene acertadamente uno de los 4 votos particulares que tiene la misma, si no que pueda haber empresas que aprovechen dicho efecto llamada para incluso despedir a representantes legales de las personas trabajadoras y atentar contra derechos fundamentales como la libertad sindical.

Porque la única lucha que se pierde es la que se abandona, **desde CCOO seguiremos luchando por la derogación expresa de la reforma laboral y por reajustar el marco legislativo a la realidad del siglo XXI, resulta urgente y de justicia suprimir un precepto legal que ampara la discriminación y culpabiliza a las personas trabajadoras atentando contra derechos constitucionales como la integridad física o el derecho a la salud, impidiendo o limitando una recuperación efectiva de su estado de salud y permite a las empresas “DESPEDIR A PERSONAS TRABAJADORAS QUE ESTÁN ENFERMAS”.**

*“Un obrero sin trabajo, no importa que sea o no marxista, no importa que sea o no cristiano, no importa que tenga ideología política, es un hombre que tiene derecho al trabajo y debemos dárselo”. Salvador Allende.*

## ARTÍCULO 52.D DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES. ¡DEROGACIÓN YA!



**Unai Sordo.**  
**Secretario General CCOO**

El despido por bajas médicas es lo más cruel de la reforma laboral, esta sentencia supone un desprecio a los derechos laborales forjados en más de treinta años de democracia.

La sentencia consagra la preeminencia de la productividad y de los beneficios empresariales frente al derecho al trabajo y a recuperar la salud tras una enfermedad. Las personas trabajadoras se ven empujadas a no poder ausentarse justificadamente de su puesto de trabajo y a reincorporarse sin haber podido recuperar su salud, con el consiguiente riesgo para ellos y para el resto de la plantilla. **Acabar con las reformas laborales es una necesidad, pero derogar el artículo 52.d del Estatuto de los trabajadores es urgente.**



**Vicente Andrés**  
**Secretario General**  
**CCOO Castilla y León**

Se culpabiliza a los trabajadores y a las trabajadoras de la enfermedad, obligándoles a no ejercer sus derechos. **Es otro argumento más que se le facilita a la empresa, para que pueda despedir a cualquier trabajador o trabajadora sin causa alguna y con una indemnización irrisoria, por el mero hecho de estar enfermos.**

Es injusto y esto deja clara evidencia que la reforma laboral se creó para destruir empleo de cualquier manera posible, aunque para ello se tenga que poner en juego la salud de los trabajadores y trabajadoras. Con esta sentencia, se prioriza la organización empresarial y la productividad frente a la integridad física, el derecho al trabajo y la salud.



**Pedro J. Linares**  
**Secretario Confederal Salud**  
**Laboral CCOO**

Tiene un efecto disuasorio sobre el trabajador, que si cree que puede ser despedido probablemente no haga uso de un derecho que le asiste a la recuperación efectiva de su salud.

**En nuestro país es creciente el subregistro de enfermedades profesionales, con esta sentencia, el problema se incrementa ya que numerosas dolencias y enfermedades de origen profesional se declaran y se registran como causa de origen común.**

Además, la práctica habitual de las mutuas consiste en diagnosticar patologías profesionales como enfermedad común, derivando con ello los gastos a la sanidad pública y privando al trabajador/a del acceso a prestaciones y ahora con esta sentencia se abre la puerta al despido objetivo.



**Sheila Mateos Canelo**  
**Secretaria Salud Laboral Y**  
**Juventud CCOO Castilla y León**

Desde CCOO llevamos denunciando el incremento de la siniestralidad laboral en las empresas en los últimos años, sobre todo desde el año 2012 con motivo de las últimas reformas laborales.

Esta sentencia no hace más que añadir más causas a la siniestralidad laboral, puesto que **inculcar el miedo al despido o a perder el trabajo aun por causa justificada, hará que los trabajadores y trabajadoras acudan a su puesto de trabajo, enfermos, sin una recuperación total de su enfermedad, poniendo en riesgo no solo su salud en el puesto de trabajo, sino su vida y la del resto de compañeros y compañeras,** pues sus condiciones de salud impiden realizar su trabajo de una manera segura.

## La Voz de los Delegados.

### Ángeles Domínguez Campelo, 59 Años Ponferrada. Limpieza hospital público.

En nuestro sector son habituales las dolencias musculares relacionadas con la manipulación de pesos y con los movimientos y las posturas propias de nuestras tareas. La mutua casi nunca reconocen el origen laboral de estos daños. El miedo a que nos puedan despedir por estar de baja por contingencias comunes nos lleva a ir a trabajar aunque con ello se puedan agravar nuestras lesiones. Además, la sentencia no tiene en cuenta que este tipo de despidos nos afecta sobre todo a las mujeres. Seguimos llevando un peso mayor de las tareas domésticas y del cuidado de hijos y familiares y esto provoca muchas veces ausencias imprevistas y una carga física y mental que se suma a la de nuestro trabajo.

### Julio del Rio Arranz, 45 Años Valladolid. Sector limpieza

Esta sentencia supone pasar por encima de los derechos del trabajador, siendo antiético, ya que lo que causa más absentismo es el sobreesfuerzo y explotación que se lleva a cabo en la mayoría de las empresas. El miedo que tienen los trabajadores a que les despidan o a fallar a los compañeros/as hace que regrese al trabajo antes de recuperarse teniendo que automedicarse, con las consecuencias que eso conlleva, como el aumento de accidentes.

Pudiendo generar listas negras en las empresas, con los nombres de los trabajadores que tienen la desgracia de caer enfermo. El nerviosismo, la ansiedad y la depresión son la bandera de esta ley, vergonzoso.



### Ana Isabel Miguel Corredera, 54 Años Salamanca. Sector Telemarketing

¿Dónde queda el derecho del trabajador que, sin tener responsabilidad en ello, se pone enfermo en varias ocasiones durante un mismo año, un mes e incluso en la misma semana? En nuestro sector, Telemarketing, y en una empresa como la nuestra, donde trabajamos centenares de personas juntas; con puestos rotativos y falta de ventilación natural, condiciones que favorecen el contagio y propagación continuada de cualquier enfermedad o virus.

La sentencia ha obviado lo que supone para el trabajador estar en estado de incapacidad temporal, perder por ese motivo parte de su nómina, según convenio, y ver crecer su miedo a ponerse enfermo por un despido que, aunque indemnizado, queda sin trabajo y frente a un panorama laboral muy alarmante y desolador, por su precariedad e inseguridad en el empleo. En definitiva, con esta sentencia, el trabajador confirma, su indefensión laboral y miedo a ponerse enfermo, ante ausencias que, aunque justificadas le pueden mandar a la calle

### Margarita Robles Buitrago, 45 Años. Cuellar. Sector Residencias Tercera Edad.

Quizá el menor de nuestros problemas son las bajas de origen musculo-esqueléticas, ya que suelen ser, en su mayoría, de origen laboral. Lo peor son las bajas por enfermedad común al que estamos expuestos el personal de atención directa. Por las características de nuestro trabajo, la transmisión de enfermedades infecciosas es algo habitual. Y, a pesar de utilizar EPIs o vacunación, es muy común que enfermemos de varios tipos de infecciones bacterianas o virales (gripe, resfriado, gastroenteritis,...). Normalmente son bajas por enfermedad común de corta duración con las que no es difícil superar el límite que marca el artículo. Esta sentencia nos obliga a trabajar con una enfermedad contagiosa, exponiendo al resto de la plantilla y residentes.

**Carlos Garrido Abia, 49 Años  
Palencia. Sector Automoción.**

Esta modalidad de despido no es nueva, de hecho, casi no ha cambiado desde 1980, lo único que ha hecho, es empeorar con la reforma del PP en el 2012, en la que se han eliminado las restricciones para aplicarlo. En España, que nadie se equivoque, el despido, lamentablemente es LIBRE (pero regulado). El TC interpreta una legislación que urge derogar, pues la reforma laboral del 2012, que, entre otras cosas, permite despedir a un trabajador que encadene un número de bajas, perfectamente justificadas.

**David Guedez, 34 Años  
Valladolid. Sector Enseñanza**

Este fallo deja a los trabajadores en una total indefensión a merced de las empresas, que si ya lo tenían fácil a la hora de despedir y precarizar el trabajo, ahora lo van a tener si cabe aún mejor a la hora de “agarrarse” a cualquier excusa para formalizar despidos. Unido todo esto a la reforma laboral, a los rumores que sugieren que estamos encima de una nueva crisis, contamos con el caldo de cultivo perfecto para que las empresas hagan y deshagan a su antojo con el amparo de los poderes del Estado que blanquean todas estas prácticas

**Salvador Uranga, 42 Años  
Ávila. Sector Supermercados y grandes superficies**

La es sentencia una “barbaridad”, la peor consecuencia será el “efecto disuasorio” que sobre los/as trabajadores/as a encontrarse en situación de incapacidad temporal y recuperar su salud en caso de enfermedad por miedo al despido.

Sobre todo se trata de un efecto intimidatorio. En el sector servicios, sobre todo en hostelería, donde podemos encontrar unas condiciones de trabajo precarizadas, se producirá una “indefensión” del trabajador/a que asistirá a trabajar aun cuando no se encuentre en condiciones de realizar su trabajo.

**Saturnino Merino, 61 Años  
Valladolid. Sector Industria.**

Tendremos que olvidarnos de nuestra salud y nuestra integridad física para poder seguir comiendo. El débil queda indefenso y abandonado. La escala de valores queda así: primero lo empresarial y después la salud de las personas. Llegamos a este punto, porque el gobierno del Partido Popular decretó una reforma laboral que lo ha propiciado y porque el PSOE, ahora en el gobierno, prometió por medio de su secretario general, el Doctor Pedro Sánchez, derogar esa reforma tan pronto como llegara al poder; pero ni lo hizo, ni lo hará. No nos engañemos. Vergonzoso.



[www.asesoriasaludlaboralccoo.es](http://www.asesoriasaludlaboralccoo.es)

[correo@asesoriasaludlaboralccoo.es](mailto:correo@asesoriasaludlaboralccoo.es)



Descarga nuestra App

**SALUD LABORAL CCOO CYL**  
para Android y Apple.

**ASESORÍA CCOO**

